

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 12

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 267\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 53	N.º 12	P. 603-780	29 - MARÇO - 1986
-----------------	--------	---------	--------	------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- |                                                                                                  | Pág. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| — Esclarecimentos sobre o cumprimento da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro (balanço social)..... | 605  |

#### Portarias de extensão:

- |                                                                                                                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....                                    | 615 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....                                  | 615 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul ..... | 615 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |                                                                                                                                                                                                          |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o Sind. dos Economistas e outros — Alteração salarial e outras .....                                                                 | 616 |
| — CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial ..... | 619 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra .....                     | 619 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentares e Afins — Alteração salarial e outras .....                            | 621 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outros — Alteração salarial e outras .....                                                 | 623 |
| — CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....                  | 624 |
| — AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, S. C. R. L., e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas .....                                             | 626 |
| — AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....                                          | 646 |
| — AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....                                   | 706 |

— AE entre a PETROGAL — Petróleos de Portugal, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros e outros — Alteração salarial e outras .....	768
— AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outras — Alteração salarial e outras .....	774
— Acordo de adesão entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ao ACT para o sector bancário .....	778
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial) — Rectificação .....	779

---

**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

### Esclarecimentos sobre o cumprimento da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro (balanço social)

#### Despacho

1 — A entrada em vigor da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro, suscitou, por parte de diversas entidades, pedidos de esclarecimento junto do Ministério do Trabalho e Segurança Social quanto ao modo e à forma de lhe dar cumprimento.

2 — Analisadas as dúvidas formuladas, importa divulgar os esclarecimentos tidos por convenientes, pelo que determino a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, da informação em anexo.

3 — Quaisquer dúvidas que ainda subsistam deverão ser esclarecidas, directamente, junto do Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Ministério do Trabalho e Segurança Social, 24 de Março de 1986. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

#### Informação

##### I — Princípios gerais

1.º A data da entrada em vigor da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro, reporta-se ao início da recolha de

dados que, de acordo com os indicadores dos anexos, permitem a elaboração e apresentação do balanço social até 31 de Março e 30 de Abril, respectivamente, do ano seguinte.

2.º Em consequência, as empresas públicas, as empresas participadas e as empresas que tenham 500 ou mais trabalhadores ao seu serviço em 31 de Dezembro de 1986 estão obrigadas a apresentar o primeiro balanço social, nos termos da referida lei, até 30 de Abril de 1987.

##### II — Instruções

##### *Respostas através do anexo A:*

Empresas públicas;  
Empresas participadas pelo Estado com 33,5% ou mais de capital;  
Empresas com 500 ou mais trabalhadores.

##### *Respostas através do anexo B:*

Empresas participadas pelo Estado com menos de 33,5% de capital e que tenham menos de 500 trabalhadores ao serviço.





## Instruções de cabeçalho

*Actividade principal da empresa.* — Considere aquela de que a empresa auferir maior volume de vendas ou de serviços prestados se nela se exercer mais do que uma actividade.

Na impossibilidade de determinar qual das actividades exercidas tem maior volume de vendas, considere como principal a que ocupe um maior número de pessoas ao serviço e indique da maneira mais discriminada possível a designação da actividade exercida.

*Número total de efectivos em 31 de Dezembro.* — Considere o número de efectivos tal como o definido no ponto 1.1 das instruções para a elaboração do balanço social.

## ANEXO A

### Instruções para a elaboração do balanço social

#### 1 — Efectivo (1):

1.1 — *Efectivo total em 31 de Dezembro.* — Considere o total de pessoas ao serviço em 31 de Dezembro com contrato sem prazo ou contrato com prazo, excluindo os trabalhadores ausentes por um período superior a um mês (trabalhadores a cumprir o serviço militar, em regime de licença sem vencimento, ausentes por doença, maternidade ou acidente de trabalho, em desempenho de funções públicas, etc.).

1.1.1 — *Efectivo permanente.* — Considere todos os trabalhadores ligados à empresa por um contrato de trabalho sem prazo em 31 de Dezembro. Exclua os ausentes por um período superior a um mês (conforme o exemplo anterior).

1.1.2 — *Número de contratos a prazo.* — Considere os trabalhadores ligados à empresa em 31 de Dezembro por um contrato com fixação de prazo. Exclua os ausentes por um período superior a um mês.

1.1.3 — *Efectivo médio anual.* — Divida por 12 o somatório do efectivo total no final de cada mês.

1.1.4 — *Repartição percentual do efectivo médio anual.* — Calcule para cada sexo e para o total ( $H+M$ ) a percentagem de cada nível de qualificação.

1.1.5 — *Nível etário.* — Considere para cada nível etário o número de pessoas com a idade referida a 31 de Dezembro.

1.1.5.1 — *Nível etário médio.* — Considere soma das idades o somatório das idades em 31 de Dezembro de todos os trabalhadores pertencentes ao efectivo total.

1.1.6 — *Nível de antiguidade do efectivo.* — Considere a antiguidade, em anos completos, de cada trabalhador do efectivo total em 31 de Dezembro.

1.1.6.1 — *Nível de antiguidade médio.* — Considere para o cálculo da soma das antiguidades o somatório dos anos de antiguidade de todos os trabalhadores pertencentes ao efectivo total em 31 de Dezembro.

1.1.8 a 1.1.8.8 — Considere a repartição por níveis de qualificação referente ao efectivo total em 31 de Dezembro (v. nota 1).

1.1.9 — *Trabalhadores deficientes.* — Considere deficiente aquele que está incapacitado para assegurar por si mesmo, total ou parcialmente, a satisfação de necessidades de uma vida individual ou social normal, devido a uma deficiência, congénita ou adquirida, das suas capacidades físicas, sensoriais ou mentais, tendo por isso dificuldade em obter e ou manter o desempe-

nho de funções de acordo com as suas habilitações, idade e experiência profissional.

1.1.10 — *Repartição por níveis de habilitação escolar.* — Considere sem habilitação de base (inferior à 6.ª classe) todos os trabalhadores que não possuam uma das seguintes habilitações completa:

6.º ano do curso unificado, ciclo preparatório do ensino secundário (antigo 2.º ano do liceu), ciclo unificado TV (telescola), ensino básico preparatório (6.ª classe);

Ensino básico completo — inclui os trabalhadores que possuam uma das habilitações de base completa referida anteriormente;

Ensino secundário geral completo — inclui os trabalhadores que possuam uma das seguintes habilitações completa:

Ensino secundário unificado (9.º ano), curso geral dos liceus (antigo 5.º ano), 5.º ano do ensino técnico comercial, do ensino técnico industrial ou do ensino técnico agrícola ou outros ensinos secundários (artístico, eclesiástico, etc.);

Ensino secundário complementar — inclui os trabalhadores que possuam uma das seguintes habilitações completa:

Ensino secundário complementar (11.º ano, 12.º ano ou propedêutico), curso complementar dos liceus (antigo 7.º ano), curso complementar das escolas técnicas;

Ensino médio e superior não universitário completo — inclui os trabalhadores com os seguintes cursos médios completos:

Curso do magistério primário, curso geral de enfermagem, curso de educadores de infância ou os cursos dos antigos Instituto Industrial de Lisboa, Instituto Comercial de Lisboa e outros cursos equivalentes, os trabalhadores que possuem cursos superiores completos sem licenciaturas e os que possuem bacharelato dos cursos que conferem esse grau;

Ensino universitário completo — inclui os trabalhadores que possuem um curso superior que confere licenciatura.

1.2.1 — *Número de contratos a prazo.* — Considere o número de trabalhadores que em 31 de Dezembro se encontravam contratados a prazo.

1.2.2 — *Número de pessoas que passou ao quadro permanente durante o ano.* — Considere o número de trabalhadores que ao longo do ano deixaram a situação de contratados a prazo, passando a pertencer ao quadro da empresa.

1.2.3 — *Número que transitou do ano anterior.* — Considere os trabalhadores que, estando na empresa no ano anterior com contratos a prazo, se mantiveram na mesma situação.

1.2.4 — *Número médio anual.* — Considere o somatório do total de trabalhadores com contratos a prazo no final de cada mês, dividido por 12.

1.3 — *Movimento de entradas.* — Considere no movimento de entradas os trabalhadores admitidos com contrato permanente ou a prazo (exclua as pessoas admitidas para prestação de tarefas) e os reingressos de suspensões temporárias.

1.3.1 — *Número de admissões para o quadro permanente durante o ano.* — Considere o número de pessoas admitidas ao longo do ano com contrato sem prazo ou permanente.

1.3.2 — *Número de admissões com contrato a prazo.* — Considere o número de pessoas admitidas com contrato a prazo, mediante contrato escrito com fixação de prazo.

1.3.3 — *Número de reingressos.* — Indique as admissões de pessoas que se encontravam em situação de suspensão do contrato de trabalho, quer essa suspensão tivesse ocorrido por razão respeitante à entidade empregadora, ou por impedimento do trabalhador (em serviço militar, desempenho de cargos públicos, doença superior a um mês, etc.).

1.4 — *Movimento de saídas.* — Considere as saídas de trabalhadores com contrato permanente ou a prazo por motivo de despedimento, saída voluntária, suspensão temporária (superior a um mês), cessação do contrato a prazo não renovado, reforma e morte.

1.4.1 — *Número de saídas do quadro de efectivos.* — Indique o número total de saídas de trabalhadores com contrato permanente durante o ano, qualquer que seja o motivo, incluindo a suspensão por período superior a um mês.

1.4.2 — *Número de saídas de contratados a prazo.* — Indique o número total de saídas de trabalhadores com contrato a prazo por termo do contrato a prazo não renovado. Indique também as saídas por antecipação do termo do contrato ou por suspensão por período superior a um mês.

1.4.3 — *Motivo das saídas:*

1.4.3.1 — *Dos efectivos (com contrato permanente):*

1.4.3.1.1 — *Iniciativa do trabalhador.* — Considere as saídas voluntárias por rescisão do contrato por iniciativa unilateral do trabalhador.

1.4.3.1.2 — *Iniciativa da empresa.* — Considere os despedimentos individuais por iniciativa unilateral da entidade empregadora.

1.4.3.1.3 — *Mútuo acordo.* — Considere a rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ou por iniciativa da entidade empregadora, tendo resultado em acordo para ambas as partes.

1.4.3.1.4 — *Despedimento colectivo.* — Considere todos os despedimentos nos termos do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de Janeiro.

1.4.3.1.5 — *Reforma por velhice.* — Considere todas as saídas motivadas pelo facto de o trabalhador ter atingido determinada idade que, em função do regime da Segurança Social aplicável, lhe confere o direito à reforma.

1.4.3.1.6 — *Reforma por invalidez.* — Considere todas as saídas decorrentes de o trabalhador, antes de atingida a idade de reforma, ser reformado por ter ficado incapacitado para o trabalho por doença ou acidente.

1.4.3.1.7 — *Reforma antecipada.* — Considere as saídas resultantes de situações especiais de reforma de trabalhadores que não atingiram a idade de reforma nem se encontram na situação de invalidez, mas que, por motivos inerentes à empresa ou sector de actividade, foram reformados.

1.4.3.2 — *Dos contratados (a prazo):*

*Por termo do contrato.* — Considere todas as saídas de trabalhadores motivadas pelo facto de ter expirado o prazo do contrato sem que a entidade patronal o tenha renovado.

*Por antecipação do termo.* — Considere todas as saídas de trabalhadores antes do termo do contrato a prazo.

1.4.4 — *Situações especiais/saídas/impedimentos prolongados.* — Considere todas as saídas de trabalhadores (com contrato permanente ou contrato a prazo) por impedimento prolongado (autarquias, sindicatos, serviço militar, requisição pelo Estado ou qualquer outra suspensão do contrato por um período superior a um mês).

1.4.5 — *Índice de rotação.* — Como efectivo inicial considere o efectivo referente a 1 de Janeiro.

1.5 — *Promoções.* — Considere a passagem a uma categoria profissional superior.

1.5.1 — *Contratuais.* — Considere todas as promoções efectuadas por exclusiva e automática determinação do contrato individual de trabalho ou do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

1.5.2 — *Por mérito.* — Considere todas as promoções resultantes da apreciação da entidade empregadora.

1.5.3 — Inclua as nomeações por exercício de funções.

1.6 — *Reconversões/reclassificações:*

Considere todos os trabalhadores que tenham sido objecto de uma formação permitindo adquirir capacidades e conhecimentos requeridos para o exercício de uma nova função, uma vez que a exercida deixou de ter o melhor aproveitamento. Considere também todos os trabalhadores objecto de uma mudança de categoria não resultante de uma promoção conforme definida no ponto 1.5.

1.7 — *Transferências internas.* — Considere os trabalhadores transferidos do seu posto de trabalho dentro do mesmo estabelecimento ou outro estabelecimento da empresa.

1.8 — *Absentismo/inactividade/tempo de trabalho:*

1.8.1 — *PNT (período normal de trabalho em vigor).* — Indique o número de horas de trabalho semanal fixado por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, ainda, por normas e usos na empresa. Indique para cada situação o número de trabalhadores referido a 31 de Dezembro.

1.8.2 — *Tipos de horários.* — Indique o número de trabalhadores, segundo os vários tipos de horários praticados na empresa, em 31 de Dezembro:

*Horário normal (fixo).* — Segundo a definição dada de PNT, considere o número de trabalhadores com hora de entrada e saída fixa.

*Horário normal flexível.* — Segundo a mesma definição de PNT, considere o número de trabalhadores sem hora de entrada e saída fixa.

*Isenção de horário.* — Indique o número de trabalhadores que não estão sujeitos ao cumprimento de horário normal de trabalho, estando por este motivo impedidos de receber pagamento

de horas extraordinárias, mas que beneficiam de um subsídio de isenção.

**Horário de turno.** — No caso de a empresa, no seu todo ou em parte, recorrer à forma de laboração contínua ou laboração por um período largamente superior ao período normal estabelecido na empresa, indique o número de trabalhadores que, decorrente desta situação, estão organizados em turnos de pessoal que se sucedem no mesmo posto de trabalho, durante o período de laboração.

**Horário reduzido.** — Indique o número de trabalhadores que beneficia de uma redução legal de horário.

1.8.3 — **Potencial máximo anual.** — Para o cálculo do somatório do PNT anual considere para cada um dos diferentes PNT semanais (1.8.1), multiplicados por 52 semanas.

1.8.4 — **Causas do absentismo (?)**:

1.8.4.1 — **Acidente de trabalho.** — Indique o número de horas nas situações previstas na Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, e de acordo com a definição de acidente de trabalho dada nos pontos 3.1, 3.1.1 e 3.1.2.

1.8.4.2 — **Doença.** — Indique o número de horas perdidas pelas seguintes situações: baixa por doença natural e doença profissional.

1.8.4.3 — **Suspensões disciplinares.** — Indique o número de horas resultantes da aplicação de suspensões disciplinares (com perda de retribuição), como sanções disciplinares ou como medida adoptada pela entidade empregadora para facilitar o andamento de um processo disciplinar (neste caso sem perda de retribuição).

1.8.4.5 — **Total de faltas justificadas.** — Indique o número total de horas de faltas contempladas pelo artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 874/76:

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

As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;

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;

As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

São ainda faltas justificadas outras situações previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou nas normas vigentes na empresa.

1.8.4.6 — **Faltas injustificadas.** — Indique o número total de horas de faltas não previstas no ponto anterior.

1.8.5 — **Absentismo total (remunerado e não remunerado).** — Considere como absentismo as ausências do

trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado por facto que lhe é imputável, devendo considerar-se todas essas ausências ao trabalho independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou em faltas injustificadas.

1.8.6 — **Desemprego interno/inactividade temporária interna:**

1.8.6.1 — **Horas em desemprego interno.** — Considere o número de horas em que se verificou inexistência de prestação de trabalho, provocadas pela situação económica e ou tecnológica da empresa e situações de catástrofe que colocam trabalhadores na situação de temporariamente não terem trabalho a realizar, estando contudo disponíveis para o trabalho, sem que esta situação decorra da redução legal da actividade.

1.8.6.2 — **Horas de folga por trabalho suplementar e ou compensação.** — Indique as horas de folga durante o período normal de trabalho em contrapartida de trabalho prestado em horas suplementares — considere trabalho suplementar as horas trabalhadas em adição ao período normal de trabalho, não incluindo:

O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por 1 dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores. (Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro.)

1.8.6.4 — **Greves/paralisações.** — Indique o número de horas perdidas resultantes da abstenção ou perturbação temporária e concertada dos termos normais de prestação de trabalho por parte de um grupo de trabalhadores, tendo em vista forçar a entidade empregadora ou os poderes públicos à aceitação das suas reivindicações.

1.8.7.1 — **Taxa de presença.** — Para o cálculo desta taxa considere as horas trabalhadas do seguinte modo:

**Horas trabalhadas.** — Horas totais ao longo do ano efectivamente trabalhadas no período normal de trabalho e horas trabalhadas em adição ao período normal de trabalho e geralmente pagas a taxa majorada.

1.8.7.2 — **Taxa de absentismo.** — Para o cálculo desta taxa considere horas de ausência todas as horas relativas às situações previstas no ponto 1.8.4 e 1.8.6.4.

1.9 — **Trabalho suplementar/horas extraordinárias:** Considere trabalho suplementar segundo a definição dada no ponto 1.8.6.2.

Considere horas extraordinárias as horas trabalhadas em adição ao período normal de trabalho e geralmente pagas a taxa majorada.

2 — Considere, em todas as rubricas deste ponto, os montantes pagos em cada tipo de vencimento, subsídios, encargos e outros tipos de remuneração segundo as desagregações mencionadas e de acordo com as diversas contas do Plano Oficial de Contabilidade.

Considere também nas diversas desagregações pedidas o estipulado em cada instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2.7.2 e 2.7.3 — **Cálculo de carga salarial e produtividade.** — Considere as seguintes contas do POC na definição dos conceitos.

VAB = 642 + 65 + 671 + 672 + 68 + 69 + 88

Volume de negócios = (da 711 à 716) + (da 721 à 726)



3.1 — *Acidente de trabalho.* — Conforme a Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, considere todo o acidente que produza directamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.

3.1.1 — *«In itinere».* — Considere o acidente de trabalho ocorrido: fora do local de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade patronal ou por esta consentidos; na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, quando for utilizado meio de transporte fornecido pela entidade patronal, ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso; na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a entidade patronal.

3.1.2 — *No local de trabalho.* — Considere o acidente de trabalho que se verifique no local e no tempo de trabalho.

3.1.3 e 3.1.4 — Considere o número de horas trabalhadas ao longo do ano tal como o definido no ponto 1.8.7.1.

3.2 a 3.2.6 — *Doenças profissionais.* — Considere doença profissional qualquer situação contemplada no Decreto Regulamentar n.º 12/80, de 8 de Maio, e que concede direito a reparação específica.

3.4 — *Despesas em matéria de segurança no trabalho:*

3.4.1 — *Encargos de estrutura.* — Considere os encargos permanentes com o departamento de segurança.

3.4.2 — *Despesas com formação em matéria de segurança.* — Considere as despesas em cursos e acções tendentes a sensibilizar, alertar e preparar os trabalhadores para a melhoria da segurança no trabalho.

3.4.3 — *Despesas com equipamento pessoal.* — Considere as despesas em material de trabalho, fatos de trabalho e acessórios protectores que proporcionam uma maior segurança evitando ou minorando os riscos de acidente de trabalho ou de doença profissional.

3.4.4 — *Despesas com equipamento colectivo.* — Considere as despesas que, com os mesmos objectivos anteriores, não dizem respeito a equipamento pessoal, mas a equipamento de que resulta um benefício para todos os trabalhadores da empresa ou do local de trabalho, no seu conjunto.

3.5 — *Acções e despesas da medicina do trabalho.* — Considere todas as acções e despesas com os serviços médicos do trabalho da empresa, nomeadamente os previstos pelo Decreto-Lei n.º 47 511 e pelo Decreto n.º 47 512, ambos de 25 de Janeiro de 1967.

3.6 — *Índice de higiene e segurança e medicina do trabalho.* — Considere para o cálculo da massa salarial toda a despesa suportada pela entidade empregadora relativa ao factor trabalho e que se inclui nas contas n.ºs 651, 652, 653, 654 a 657, 658 e 659 do POC.

#### 4 — *Formação profissional e cultural:*

*Formação profissional.* — Considere todo o processo de formação permitindo adquirir, actualizar ou completar os conhecimentos e aptidões técnicas necessários ao exercício de uma determinada profissão.

4.2 — *Custos de formação:*

4.2.2 — *Taxa de formação.* — Para o cálculo desta taxa considere a massa salarial tal como o definido no ponto 3.6.

#### 4.3 — *Estágios e aprendizagem:*

4.3.1 — *Número de estagiários durante o ano.* — Considere estagiário todo o trabalhador que se inclua numa das seguintes situações:

Estágio tido por necessário para a obtenção de uma qualificação profissional ou para o acesso ao exercício de uma profissão, no quadro de formação extra-escolar;

Os estágios extra-escolares, no final dos cursos ou no final dos anos terminais, susceptíveis de facilitar o ingresso no mercado de emprego;

Os estágios relacionados com a formação profissional extra-escolar que permitam uma primeira experiência de trabalho.

4.3.2 — *Duração dos estágios (em dias).* — Indique a duração média do período de estágio de todos os trabalhadores na situação de estagiários.

4.3.3 — *Número de aprendizes durante o ano.* — Considere aprendiz todo o trabalhador que se encontre na situação de adquirir conhecimentos concretos para o exercício de uma determinada profissão de produção.

4.3.4 — *Duração média de aprendizagem (em dias).* — Indique a duração média do período de aprendizagem de todos os trabalhadores na situação de aprendizes.

#### 5 — *Relações de trabalho:*

5.1.1 e 5.1.2 — *Número de trabalhadores sindicalizados.* — Considere os trabalhadores sindicalizados em 31 de Dezembro.

5.3 — *Disciplina.* — Considere as componentes desta rubrica segundo a legislação em vigor no Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### 6 — *Ação social:*

Da rubrica 6.1 até à 6.12 inclua todos os encargos que, embora possam já ter sido incluídos nos encargos sociais directos e indirectos (2.4), dizem respeito ao apoio social prestado pela empresa aos seus trabalhadores.

6.13 — *Índice de acção social.* — Pretende-se obter um índice de acção social que resulta da proporção dos custos com a acção social no conjunto da massa salarial.

Para o cálculo da massa salarial proceda de acordo com a definição já dada no ponto 3.6.

### III — *Instruções para entrega do balanço social em suporte magnético*

#### I — *Banda:*

As empresas que tiverem possibilidades de entrega do balanço social em banda magnética devem-no fazer respeitando os pontos seguintes:

##### 1 — *Características da banda:*

1.1 — Banda de 9 canais, de 600 ou 2400 pés e de 800 ou 1600 BPIs de densidade de gravação.

1.2 — Banda gravada sem *labels*.

1.3 — Banda gravada em código ASCII, preferencialmente, ou código IBM-EBCDIC.

## 2 — Características do ficheiro:

2.1 — Ficheiro sequencial, em que cada bloco tem 2046 bytes de comprimento, 93 registos por bloco e cada registo 22 bytes de comprimento.

## 3 — Características do registo:

3.1 — O registo terá de ser feito conforme o desenho em anexo, sendo cada registo um campo do mapa que terá como identificação o número do quadro, o número da linha e o número da coluna.

3.1.1 — O primeiro campo do registo será um campo numérico de uma posição que conterà o número do quadro a que se refere o registo.

3.1.2 — O segundo campo do registo é um campo numérico de 3 posições, preenchido com o número de linha, isto é, dentro de cada quadro as linhas serão numeradas sequencialmente (quer haja ou não valores na linha) e o que será indicado neste campo é exactamente o número da linha que contém o campo a registar. Assim o quadro I terá 164 linhas, o quadro II, 53 linhas, o quadro III, 27 linhas, o quadro IV, 10 linhas, o quadro V, 13 linhas e o quadro VI, 23 linhas.

3.1.3 — O terceiro campo do registo é um campo numérico de uma posição e preenchido com o número da coluna a que se refere o respectivo registo. As colunas serão numeradas sequencialmente dentro de cada linha respectiva (quer haja ou não valores nas colunas).

3.1.4 — O quarto campo do registo é um campo numérico de doze posições, que é preenchido com o valor do registo respectivo.

No caso dos valores percentuais estes virão sempre com aproximação às décimas e sob a forma de inteiro, sendo portanto o valor multiplicado por dez.

3.1.5 — O quinto campo do registo é um campo de cinco posições alfanuméricas, que será apenas preenchido nas seguintes situações abaixo indicadas, vindo em todos os outros casos a espaços.

3.1.5.1 — No quadro respeitante às doenças profissionais que no boletim se pede para discriminar o tipo de doença segundo o Decreto Regulamentar n.º 12/80, de 8 de Maio, e que para registo em banda terá de vir o código adequado segundo o mesmo decreto\*.

3.1.5.2 — No quadro 1.8.1, que diz respeito ao período normal de trabalho em vigor, que neste campo conterà o respectivo número de horas semanais\*.

3.1.5.3 — Do quadro 1.8.4 até ao fim do quadro 1, à excepção dos pontos 1.8.6.4, 1.8.7.1, 1.8.7.2 e 1.9.4, este quinto campo do registo será preenchido com o respectivo número de pessoas abrangidas para cada caso\*.

3.2 — O primeiro registo do ficheiro é um registo de identificação em que:

3.2.1 — Na primeira posição do registo virá um dos seguintes códigos:

- 1) Se for empresa pública;
- 2) Se for empresa participada pelo Estado com 33,5% ou mais capital;
- 3) Empresa com 500 ou mais trabalhadores.

3.2.2 — Nas quatro posições seguintes virão zeros, isto é, não serão preenchidas.

3.2.3 — As doze posições seguintes serão preenchidas com o número de pessoa colectiva.

3.2.4 — As últimas cinco posições do registo serão preenchidas com o número total de efectivos em 31 de Dezembro.

No caso de este número não ocupar todas as posições, elas deverão ser preenchidas com zeros à esquerda do valor significativo.

4.1 — A banda terá de trazer sempre a acompanhá-la e como identificação própria a folha de cabeçalho relativa à identificação da empresa, com todos os campos devidamente preenchidos.

4.2 — Deverá vir indicado também qual o código em que se encontra gravado o ficheiro.

## II — «Diskette»:

A entrega do balanço social em *diskette* apenas poderá ser feita caso se trate de *diskettes* de 5 1/4" IBM-Compatível, tendo o ficheiro o mesmo comprimento que é indicado para a banda e respeitando todas as normas que foram referenciadas para a entrega em banda.

Julga-se conveniente que as empresas que pretendam fazer a entrega em *diskette* entrem em contacto com o departamento de estatística, para que sejam esclarecidos determinados pontos de interesse mútuo.

(1) Para o enquadramento dos efectivos nos níveis de qualificação, e em todas as rubricas que igualmente o exigiam, utilize a classificação de acordo com o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Julho. Como o referido decreto-lei é omissivo para os dirigentes, inclua-os nos quadros superiores.

(2) Do ponto 1.8.4 até ao fim do ponto 1, sempre que indicar horas, deverá ser inscrito à esquerda o número de trabalhadores correspondente. Todos estes valores se reportam ao ano.

\* No caso de não serem ocupadas as cinco posições do campo com valores significativos, terão de ser preenchidas as restantes posições com zeros à esquerda desse valor.

DESCRICO DE REGISTO										PAG DE		DISCO												
INSTALAO:		APLICAO:		PROGRAMA:		VERSAO:		AUTOR:		DATA:		N.º REGISTO/LOC		N.º DE BYTES/REGISTO										
36 M755												23		22										
REF. FICH.	DESCR. FICH.	REF. REGISTO	COMPRIMENTO BLOCO	REF. REGISTO	COMPRIMENTO BLOCO	REF. REGISTO	COMPRIMENTO BLOCO	REF. REGISTO	COMPRIMENTO BLOCO	REF. REGISTO	COMPRIMENTO BLOCO	REF. REGISTO	COMPRIMENTO BLOCO	REF. REGISTO	COMPRIMENTO BLOCO									
000	001	002	003	004	005	006	007	008	009	010	011	012	013	014	015	016	017	018	019	020	021	022	023	024
025	026	027	028	029	030	031	032	033	034	035	036	037	038	039	040	041	042	043	044	045	046	047	048	049
050	051	052	053	054	055	056	057	058	059	060	061	062	063	064	065	066	067	068	069	070	071	072	073	074
075	076	077	078	079	080	081	082	083	084	085	086	087	088	089	090	091	092	093	094	095	096	097	098	099
100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124
125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149
150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174
175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199

OBSERVAOES:

1) - 2º registro de fevereiro

2) - Este vem de disco

3) - Numero de arquivos

4) - Numero de arquivos



## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro**

Nos termos do n.º 5 e para 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 PE da convenção colectiva mencionada em epígrafe, nesta mesma data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma legal, tornará a convenção extensiva:

- 1) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam, na área da convenção, a actividade económica por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- 2) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros**

Nos termos do n.º 5 e para 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 PE da convenção colectiva de trabalho em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as condições de trabalho extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

### **Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.**

Nos termos do n.º 5 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 PE do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e outros e outras associações de comerciantes e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1986, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre enti-

dades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que na área do referido contrato prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o Sind. dos Economistas e outros — Alteração salarial e outras**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Remuneração mínima mensal)

As remunerações mínimas mensais constantes do anexo II e a cláusula 38.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1986.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

- 1 — .....
- 2 — Nas empresas onde não existam refeitórios, onde estes sejam de lotação comprovadamente insuficiente ou nas instalações situadas em localidade sem refeitório será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição de 480\$, enquanto esta situação se mantiver.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Deslocações em serviço)

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — No caso das grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o armador pagará ao trabalhador deslocado as seguintes verbas, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo:
- a) 4500\$ — deslocações em Portugal (continente e ilhas adjacentes);
  - b) 10 000\$, US \$80 ou £55 — deslocações ao estrangeiro não incluídas nas alíneas c) e d);
  - c) .....
  - d) Os valores referidos na alínea b) acrescidos de 20% nos seguintes países: restantes países da Europa, excepto Albânia, Bulgária, Checoslováquia, Hungria, Jugoslávia, Polónia, RDA, Roménia e URSS;
  - e) .....
  - f) .....
  - g) .....
  - h) .....
  - i) .....
  - j) .....
  - l) .....
- 6 — Os armadores garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá dos riscos de viagem nas grandes deslocações ou, em qualquer caso, se se tratar de viagens aéreas, no valor mínimo de 3 500 000\$.
- 7 — .....
- 8 — .....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Abono de refeição)

- 1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho extraordinário ou quando se encontrar deslocado em serviço fora do seu local habitual de trabalho nos períodos fixados no n.º 2, sem prejuízo do disposto no n.º 4, e não tenha possibilidade de tomar as refeições habituais, terá o direito a ser custeado de acordo com a seguinte tabela:
- a) Pequeno-almoço — 120\$;
  - b) Almoço — 600\$;
  - c) Jantar — 600\$;
  - d) Ceia — 180\$.
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Níveis	Grau	Tabela										Economistas, engenheiros, engenheiros técnicos, contabilistas, licenciados e bacharéis	
		0-2 anos	3-5 anos	5-8 anos	9-11 anos	12-14 anos	15-17 anos	18-20 anos	21-23 anos	Mais de 24 anos	Bacharéis	Licenciados	
C.....	I-B	62 600\$00	63 460\$00	64 320\$00	65 180\$00	66 040\$00	66 900\$00	67 760\$00	68 620\$00	69 480\$00	Admissão/meio ano	—	
B.....	I-A	68 000\$00	68 860\$00	69 720\$00	70 580\$00	71 440\$00	72 300\$00	73 160\$00	74 020\$00	74 880\$00	2,5 anos	1 ano	
A.....	II	78 700\$00	79 560\$00	80 420\$00	81 280\$00	82 140\$00	83 000\$00	83 860\$00	84 720\$00	85 580\$00	1 ano	—	
A-1.....	III	96 200\$00	97 060\$00	97 920\$00	98 780\$00	99 640\$00	100 500\$00	101 360\$00	102 220\$00	103 080\$00	—	—	
A-2.....	IV	107 000\$00	107 860\$00	108 720\$00	109 580\$00	110 440\$00	111 300\$00	112 160\$00	113 020\$00	113 880\$00	—	—	
A-3.....	V	128 100\$00	128 960\$00	129 820\$00	130 680\$00	131 540\$00	132 400\$00	133 260\$00	134 120\$00	134 980\$00	—	—	
A-4.....	VI	147 900\$00	148 760\$00	149 620\$00	150 480\$00	151 340\$00	152 200\$00	153 060\$00	153 920\$00	154 780\$00	—	—	

Nota. — A tabela integra o valor das diuturnidades referido na cláusula 36.<sup>a</sup>

Lisboa, 21 de Fevereiro de 1986.

Pela APAMM — Associação Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

*Maria Cândida Lourenço.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Maria Cândida Lourenço.*

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa:

*Maria Cândida Lourenço.*

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

*Maria Cândida Lourenço.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

*Maria Cândida Lourenço.*

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, em representação do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*Maria Cândida Lourenço.*

Depositado em 17 de Março de 1986, a fl. 82 do livro n.º 4, com o n.º 87/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.



**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial**

O CCT para o comércio de carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1980, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 21 de Novembro de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 7, de 22 de Fevereiro de 1984, e 11, de 22 de Março de 1985, é alterado da forma seguinte:

**Cláusula 87.ª**

**(Aplicação das tabelas salariais)**

1 — As tabelas salariais estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de 1 de Novembro de 1985.

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações mínimas**

Categorias	Ano	Remunerações mínimas mensais
Primeiro-oficial .....	-	32 500\$00
Segundo-oficial .....	-	29 200\$00
Praticante .....	3.º	25 700\$00
Praticante .....	2.º	23 700\$00
Praticante .....	1.º	20 500\$00
Aspirante .....	3.º	16 600\$00
Aspirante .....	2.º	14 200\$00
Aspirante .....	1.º	12 600\$00

*Nota.* — O trabalhador que desempenhar as funções de encarregado do estabelecimento ou da secção, e enquanto desempenhar essas

funções, terá direito a um acréscimo de 10% sobre a retribuição mínima correspondente ao primeiro-oficial, nos termos da respectiva tabela salarial.

Lisboa, 27 de Janeiro de 1986.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinha Almeida.*

Em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e outros e da Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Em representação da Associação de Comerciantes de Setúbal e da Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*Armando Miranda Jones.*

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela ACCO — Associação Comercial dos Concelhos do Oeste:

*Nuno José de Sousa Gonçalves.*

Pela U'ACOL — União das Associações de Comerciantes dos Concelhos Limitrofes de Lisboa e outros:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 17 de Março de 1986, a fl. 83 do livro n.º 4, com o n.º 88/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra**

A presente revisão do CCT para a indústria de guarda-sóis e acessórios, publicado nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Agosto de 1978, 13, de 8 de Abril de 1979, 30, de 15 de Agosto de 1980, 41, de 8 de Novembro de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983, 3, de 22 de Janeiro de 1984, e 6, de 15 de Fevereiro de 1985, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas

pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 45.ª**

**(Deslocações)**

1 — .....

a) 5,2, quando se trate de dormida com pequeno-almoço;

b) 2,1, quando se trate de almoço ou jantar.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Produção de efeitos)

As retribuições estabelecidas produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.

ANEXO II

Tabola salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	41 000\$00
2	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	39 300\$00
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Encarregado geral de armazém ..... Guarda-livros ..... Programador .....	37 700\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário da direcção ..... Programador mecanográfico ..... Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Fogoeiro-encarregado .....	33 500\$00
5	Operador mecanográfico ..... Vendedor ..... Encarregado de armazém ..... Operador de computador ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	31 700\$00
6	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Operador de telex ..... Cobrador ..... Fiel de armazém ..... Motorista ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	29 600\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Perfurador-verificador ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Ajudante de motorista ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	26 100\$00
8	Servente (de viatura de carga) ..... Contínuo ..... Servente ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Ajudante de fogoeiro do 4. <sup>o</sup> ano .....	23 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
9	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	20 900\$00
10	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos	16 800\$00
11	Paquete de 17 anos ..... Praticante de 17 anos .....	13 300\$00
12	Paquete de 16 anos ..... Praticante de 16 anos .....	11 900\$00

Porto, 21 de Fevereiro de 1986.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Fernando Cruz Couto Soares.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*Fernando Cruz Couto Soares.*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

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

STEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogoeiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 7 de Março de 1986. — Pelo Secretariado, *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 19 de Março de 1986, a fl. 83 do livro n.º 4, com o n.º 92/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras  
e o Sind. Democrático das Ind. de Panificação, Alimentares e Afins — Alteração salarial e outras**

O CCT para os empregados da panificação, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1981, com as alterações publicadas nos *Boletim*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 1982, 48, de 29 de Dezembro de 1983, e 12, de 29 de Março de 1985, foi acordado com as seguintes alterações:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

- 1 — .....
- 2 — As tabelas salariais constantes do anexo II têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.
- 3 — O subsídio de refeição tem efeitos a partir do dia 20 de Janeiro de 1986.
- 4 — Todas as demais cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos desde 1 de Janeiro de 1986.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Denúncia)**

1 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da sua publicação, conforme se trate da revisão global ou da revisão intercalar, das remunerações mínimas e do subsídio de refeição.

- 2 — .....
- 3 — .....

**CAPÍTULO II**

**Admissão, categorias profissionais,  
quadro de pessoal e acesso**

**Cláusula VIII**

**(Aprendizagem)**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — O período de aprendizagem, é no máximo, de 3 anos, ao fim do qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediata.
- 4 — .....
- 5 — .....

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**(Período normal de trabalho)**

1 — O período normal de trabalho semanal é de 45 horas, distribuído de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o trabalho prestado ao sábado seja no máximo de dez horas, sem prejuízo do limite do trabalho semanal.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição mínima do trabalho**

**Cláusula 26.<sup>a</sup>-A**

**(Prémio de venda)**

O caixeiro cuja venda mensal seja superior a 400 000\$, valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de 900\$.

**CAPÍTULO X**

**Comissão paritária**

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**(Composição)**

1 — A comissão paritária referida na cláusula anterior será constituída por três membros efectivos, um em representação do sindicato, um em representação das associações patronais outorgantes e um em representação do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Definição de pão de alimentação)

1 — .....

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente à data da entrada em vigor das PRT para os empregados da indústria de panificação, publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 21 e 23 e suplemento de 1975, do direito a um quilograma de pão fabricado com farinha de trigo tipo 115 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — .....

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1 — Todos os empregados abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de 80\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — .....

3 — .....

Lisboa, 21 de Janeiro de 1986.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando Trindade.*  
*Manuel Marques Fernandes.*  
*José Correia.*

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

*Fernando Trindade.*

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

*Fernando Trindade.*

## ANEXO II

### Tabelas salariais

#### Sector de fabrico:

Encarregado de fabrico.....	27 300\$00
Amassador .....	25 750\$00
Forneiro .....	25 750\$00
Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> .....	23 600\$00
Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> .....	20 300\$00

Aprendiz de padaria de 3. <sup>o</sup> ano...	17 300\$00
Aprendiz de padaria de 2. <sup>o</sup> ano...	14 300\$00
Aprendiz de padaria de 1. <sup>o</sup> ano ..	11 300\$00

#### Sector de expedição e venda:

Encarregado de expedição .....	26 350\$00
Caixeiro-encarregado .....	25 850\$00
Distribuidor motorizado (a) .....	24 000\$00
Caixeiro (a) (b) .....	20 100\$00
Caixeiro auxiliar .....	19 950\$00
Distribuidor (a) .....	19 950\$00
Ajudante de expedição (expedidor) .....	20 100\$00
Empacotador .....	19 950\$00
Servente .....	19 950\$00
Aprendiz de expedição e venda de 3. <sup>o</sup> ano .....	17 200\$00
Aprendiz de expedição e venda de 2. <sup>o</sup> ano .....	14 200\$00
Aprendiz de expedição e venda de 1. <sup>o</sup> ano .....	11 250\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

(b) Ver cláusula n.º 26-A (prémio de venda).

#### Sector de apoio e manutenção:

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	25 750\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	23 600\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	21 950\$00
Pré-oficial (EL) .....	20 300\$00
Pré-oficial (CC) .....	18 600\$00
Praticante de 2. <sup>o</sup> ano (MET) .....	18 600\$00
Praticante de 1. <sup>o</sup> ano (MET) .....	17 300\$00
Aprendiz de 3. <sup>o</sup> ano .....	15 750\$00
Aprendiz de 2. <sup>o</sup> ano .....	13 750\$00
Aprendiz de 1. <sup>o</sup> ano .....	11 250\$00

Lisboa, 21 de Janeiro de 1986.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando da Conceição Nunes da Trindade.*  
*Manuel Marques Fernandes.*  
*José Correia.*

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

*Fernando da Conceição Nunes da Trindade.*

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

*Fernando Trindade.*

Pelo Sindicato Democrático das Indústrias de Panificação Alimentares e Afins:

*Vasco José Botelho dos Ramos.*

Depositado em 20 de Março de 1986, a fl. 83 do livro n.º 4, com o n.º 94/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem  
e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**(Cantinas em regime de auto-serviço)**

1 — .....

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1 os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 0,41 % sobre a remuneração do grupo 8 das respectivas tabelas.

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**

**(Início da vigência das tabelas salariais)**

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste CCT produzem efeitos desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1986.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores que desempenham as funções de caixa e cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração normal certa, um abono para falhas de 3600\$, com efeito a partir de 1 de Janeiro de 1986.

**ANEXO I**

**Tabelas de remunerações mínimas mensais**

Grupos	Remunerações
1 .....	93 500\$00
2 .....	72 550\$00
3 .....	67 500\$00
4 .....	57 150\$00
5 .....	55 150\$00
6 .....	53 450\$00
7 .....	52 100\$00
8 .....	50 850\$00
9 .....	50 000\$00
10 .....	49 150\$00
11 .....	48 300\$00
12 .....	47 700\$00
13 .....	46 750\$00
14 .....	46 000\$00
15 .....	45 150\$00
16 .....	44 300\$00
17 .....	43 600\$00
18 .....	42 600\$00
19 .....	42 000\$00
20 .....	41 050\$00
21 .....	40 200\$00
22 .....	39 250\$00
23 .....	38 000\$00

A retribuição do oficial (B) nas empresas representadas pela AIVE será inferior em 500\$ mensais à estabelecida para oficial (A).

**Tabelas de praticantes e aprendizes**

**Praticante geral**

No 1.º ano .....	20 050\$00
No 2.º ano .....	21 550\$00
No 3.º ano .....	22 950\$00
No 4.º ano .....	25 300\$00

**Aprendiz geral**

Com 14/15 anos .....	14 050\$00
Com 16 anos .....	15 450\$00
Com 17 anos .....	16 750\$00

**Praticante metalúrgico**

No 1.º ano .....	22 950\$00
No 2.º ano .....	25 200\$00

**Aprendiz metalúrgico**

1.º ano:	
14 anos .....	13 600\$00
15 anos .....	13 600\$00
16 anos .....	15 050\$00
17 anos .....	16 300\$00
2.º ano:	
14 anos .....	15 050\$00
15 anos .....	15 050\$00
16 anos .....	16 300\$00
3.º ano:	
14 anos .....	16 300\$00
15 anos .....	16 300\$00
4.º ano .....	17 750\$00

**Paquetes**

Paquete de 14 anos .....	12 700\$00
Paquete de 15 anos .....	12 700\$00
Paquete de 16 anos .....	15 600\$00
Paquete de 17 anos .....	17 000\$00

Lisboa, 27 de Fevereiro de 1986.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei.*

Pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros:

*Aníbal Gomes da Silva.  
Davide Cardoso.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*José Luís Carapinha Rei.*

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Química.

Lisboa, 12 de Março de 1986. — Pelo Secretariado,  
*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 18 de Março de 1986, a fl. 83 do livro n.º 4, com o n.º 90/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional, inscritas na associação patronal signatária, e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência do contrato)**

1 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986 e vigorará por um ano, devendo ser revista no prazo legal.

3, 4 e 5 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**(Deslocações)**

1 e 2 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times 2100\$$ , sendo  $N$  o número de dias efectivos de deslocação.

4 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 90\$.

Almoço ou jantar — 420\$.

Dormida — 1300\$.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

**Grupo A (39 800\$):**

Gerente.

**Grupo B (38 100\$):**

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques, contabilista ou técnico de contas.

**Grupo C (35 200\$):**

Assistente de exploração de parques, caixeiro-encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

**Grupo D (32 350\$):**

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

**Grupo E (31 550\$):**

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.<sup>a</sup>, caixa de escritório e caixeiro de praça.

**Grupo F (30 150\$):**

Montador de pneus especializado, cobrador, fiel de armazém, conferente, motorista de ligeiros, lubrificador, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup> e perfurador-verificador.

**Grupo G (28 650\$):**

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

**Grupo H (27 150\$):**

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano, telefonista.

**Grupo I (26 450\$):**

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

**Grupo J (25 700\$):**

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

**Grupo L (23 800\$):**

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano, distribuidor e estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo M (21 400\$):**

Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano, estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico.

**Grupo N (16 500\$):**

Aprendiz com mais de 2 anos, aprendiz de electricista do 2.<sup>o</sup> ano, paquete.

## Grupo O (13 950\$):

Aprendiz até 2 anos e aprendiz de electricista do 1.º ano.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1986.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*António José Lourenço Vicente.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:

*António José Lourenço Vicente.*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

*João Manuel Rodrigues Caetano.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*António José Lourenço Vicente.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

*António José Lourenço Vicente.*

## Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1986. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

## Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 6 de Março de 1986. — Pelo Secretariado, *(Assinaturas ilegíveis.)*

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;  
SITEESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 17 de Fevereiro de 1986. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

## Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, *Amável Alves*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativas do Funchal;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1986. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1986. — Pelo Executivo, *Raul Jesus Guedes*.

Depositado em 18 de Março de 1986, a fl. 83 do livro n.º 4, com o n.º 89/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, S. C. R. L., e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, S. C. R. L., e, por

outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas.

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.



3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4 — A tabela salarial, anexo III, e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1986.

5 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global de acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

9 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

10 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias, a contar do prazo fixado no n.º 7.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições gerais de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade não inferior a catorze anos;
- b) Escolaridade mínima imposta por lei.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE, estejam ao serviço da Cooperativa;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente AE.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições específicas de admissão)

As condições específicas de admissão constam no anexo II.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão reclassificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores que já tenham exercido a profissão não poderá ser efectuada para categoria inferior à constante de documento passado pelo sindicato, salvo declaração escrita do trabalhador derogando aquele princípio.

3 — Compete à comissão paritária, a pedido da associação sindical ou da Cooperativa, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, quando aconselhadas pela índole da função.

4 — Na criação de novas categorias ou graus profissionais atender-se-á à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por quinze dias.

2 — O período definido no número anterior não se aplica aos cargos e postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder quatro meses.

3 — As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito, assinado pelas partes.

4 — Entende-se que a Cooperativa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

5 — Os trabalhadores podem despedir-se ou serem despedidos, durante o período experimental, sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Admissão para substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para substituir temporariamente outro, considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — Se o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à Cooperativa denunciar o contrato oito dias antes de expirar o prazo e não for observado este, a admissão torna-se definitiva. Se o regresso ocorrer nos oito dias que antecedem o termo do contrato e este ainda não tiver sido denunciado, considera-se prorrogado por mais um mês.

4 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá, de qualquer modo, assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência neste escalão e de acordo com o anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Carreira profissional)

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada pelo anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Enquadramento)

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deveres da Cooperativa)

São deveres da Cooperativa:

- a) Cumprir as cláusulas deste AE;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;

- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação e ou especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de previdência em organismos de Estado para o exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- g) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar ao Sindicato outorgante todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias ao Sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- j) Autorizar sempre que solicitada pelo respectivo Sindicato, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- m) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões de carácter sindical;
- n) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- o) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à Cooperativa:

- 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) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirectamente, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Opor-se que os dirigentes do sindicato outorgante ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa, quando no exercício das suas funções;
- j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a fixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, no período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2 — Os delegados sindicais e membros das comissões sindicais têm o direito a reunir-se, durante o horário normal de trabalho, nos locais de trabalho, com os trabalhadores representados pelo respectivo sindicato, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos ou extraordinário e, desde que nos restantes casos, seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente. Os delegados sindicais e as comissões sindicais promotoras destas reuniões deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuarão.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente AE;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Cooperativa, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da Cooperativa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabrico e condi-

- ções de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperar nos actos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamento e matérias-primas.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho — definição e fixação)

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

2 — Compete à Cooperativa estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.

3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e horários de trabalho, serão considerados por actividade e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Tipos de horários)

Para os efeitos deste AE entende-se por:

- a) *Horário normal.* — Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) *Horário especial.* — Aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e o intervalo para refeição poderá ser aumentado, de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo, pelo menos de dois em dois meses;
- c) *Horário desfasado.* — Aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termos diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles, não inferior a duas horas;
- d) *Horário de turnos.* — Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração, já praticados na Cooperativa, o período normal de trabalho será:

- a) Para os trabalhadores de escritório e do comércio, de 40 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado, se para tal derem o seu acordo expresso, por escrito;
- b) Para os restantes trabalhadores, de 45 horas semanais.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder nove horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — A Cooperativa obriga-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, por forma a que, no mínimo e em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais, ou, na sua falta, pelo Sindicato.

5 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à Cooperativa.

6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos sobre equipamento, matérias-primas ou para satisfazer necessidades imperiosas de abastecimento público.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Cooperativa deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Não se poderá recorrer a trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Sempre que a Cooperativa necessite do trabalhador fora do seu horário normal de trabalho ser-lhe-á garantido o transporte de e para a sua residência.

7 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos do número anterior, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Limites do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, dez horas semanais e 160 anuais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

2 — Será também considerado como trabalho nocturno o prestado em prolongamento de um período nocturno.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Definição e âmbito)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, tem direito o trabalhador, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, nunca inferior à tabela salarial constante do anexo III, as diuturnidades, o abono pelo risco de falhas, as comissões, os subsídios de turno, férias, Natal e retribuição por isenção do horário de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Local, forma e data do pagamento da retribuição)

1 — A Cooperativa procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto do pagamento da retribuição, será entregue ao trabalhador um talão preenchido, de forma legível, no qual figure o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na categoria ou grau sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no valor de 500\$ cada uma, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos do número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1984.

3 — Aos trabalhadores que na data da publicação já vençam diuturnidades manterão as mesmas e com os valores que vinham a receber.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 20 de Dezembro, um subsídio equivalente a um mês de retribuição.

2 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo a Cooperativa complementar os montantes recebidos, a esse título, das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

3 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham completado um ano de serviço receberão, como subsídio, tantos duodécimos quantos os meses de serviço.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão:

- a) No ano da incorporação, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram serviço;

- b) No ano do regresso, receberão o subsídio na totalidade.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1 — A remuneração certa mínima dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio com os seguintes valores mensais:

- a) 15 %, em regime de três turnos;
- b) 11 %, em regime de dois turnos.

2 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, calculada nos termos do n.º 3, a acrescentar à retribuição normal:

- a) 50 %, em tempo diurno, na primeira hora;
- b) 75 %, em tempo diurno nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % em tempo nocturno.

2 — O trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal complementar ou feriado, será remunerado como acréscimo à remuneração normal, nos seguintes termos:

- a) 200 %, em tempo diurno;
- b) 250 %, em tempo nocturno.

3 — A retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

*RM* = Remuneração mensal;  
*HT* = Horário de trabalho semanal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados obrigatórios será acrescido de uma retribuição calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

*A* = Acréscimo;  
*VM* = Vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo, por um dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será

remunerado com um acréscimo determinado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

*A* = Acréscimo;

*VM* = Vencimento mensal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que manuseiem numerário, serão atribuídos os seguintes abonos mensais para falhas:

- a) Para os trabalhadores que movimentem diariamente, 5% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima;
- b) Para os restantes trabalhadores, 3% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

2 — O abono para falhas não será devido se a Cooperativa instituir qualquer sistema que libere o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — O abono para falhas que estiver a ser pago à data da instituição do sistema referido no número anterior será integrado no vencimento do trabalhador que o viesse recebendo, por forma a não haver diminuição na sua retribuição global.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Retribuição especial para trabalho nocturno)

O trabalho normal prestado em tempo nocturno será pago com o acréscimo de 25% sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, mensal, igual a 20% da sua remuneração base.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade)

Às retribuições mínimas estabelecidas neste AE acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5% para os trabalhadores com mais de dez e menos de quinze anos de casa e de 7,5% para aqueles com mais de quinze anos de casa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação no valor de 100\$, caso a empresa não disponha de cantinas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro, em funções correspondentes a categoria superior à sua, receberá a retribuição mínima fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração superior ou igual a um dia.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador manterá o direito à retribuição fixada nos termos do número anterior.

3 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

## CAPÍTULO VI

### Transferência e deslocação em serviço

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Deslocação e transferências — princípio geral)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva no local habitual de trabalho.

3 — A Cooperativa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização equivalente ao número de anos de serviço ou fracção vezes a retribuição mensal auferida à data da mudança e nunca inferior a três meses, salvo se se provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A Cooperativa custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência ao trabalhador.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Cooperativa pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que ele pagava e o valor da renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas à que antes possuía.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do seu transporte, do cônjuge, dos filhos (ou de qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa), do mobiliário e de outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três dias posteriores à data da transferência.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Local de trabalho habitual)

Entende-se por local de trabalho habitual aquele para o qual o trabalhador foi contratado e que resulta do objecto do contrato individual efectuado.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Deslocações em serviço)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se a Cooperativa lhe o proporcionar;
- b) Ao pagamento das despesas com o alojamento e com as refeições que ocorram durante as mesmas, nos períodos seguintes:

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas;

- c) Ser reembolsado do pequeno-almoço, se tiver iniciado o serviço até às sete horas, inclusive, ou aquele que seja consequência de pernoita de conta da Cooperativa.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito dentro dos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 125\$;

Almoço — 500\$;

Jantar — 500\$;

Ceia — 125\$.

5 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — Nos locais onde existam cantinas o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida, nessa cantina e gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio terá direito ao pagamento dos quilómetros percorridos, a um valor por quilómetro obtido do produto do coeficiente 0,30 pelo preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos que inclua responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados contra a apresentação de documentos comprovativos de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal de trabalho, a Cooperativa pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva, no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50% e 75%;
- c) 12 meses de retribuição efectiva, no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25% e 49%.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

O dia de descanso semanal é o domingo, considerando-se o sábado dia de descanso complementar para os trabalhadores com os horários de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — Serão considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Para além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, é também considerado como obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da sede do distrito ou, ainda, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a 30 dias consecutivos de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Outubro, na razão de dois dias e meio por cada mês de serviço.

4 — Os trabalhadores com contratos eventuais inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Período de férias)

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

2 — Na falta de acordo, caberá à Cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a Cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a Cooperativa seja do facto informada. A justificação da doença só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares, pelos Serviços Médico-Sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela Cooperativa.

8 — No caso de a Cooperativa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

9 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no conti-

nente, quando as pretenderem gozar nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

10 — Os casos omissos neste AE e referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvindo para esse efeito o delegado ou delegados sindicais.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Retribuição durante as férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito:

- a) À retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;
- b) À retribuição correspondente ao período de férias e subsídio, na proporcionalidade do trabalho prestado no ano da cessação.

4 — 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 respectivo subsídio.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas sem perda de retribuição, desde que o trabalhador faça prova dos motivos invocados para a justificação, as ausências verificadas pelos motivos a seguir indicados:

Motivo	Tempo	Documento
a) Casamento .....	Quinze dias consecutivos .....	Certidão ou boletim de casamento.
b) Falecimento do conjuge não separado de bens ou pessoas com quem viva maritalmente, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados.	Cinco dias consecutivos .....	Certidão de óbito ou documento passado pela agência funerária ou pela autarquia local.



Motivo	Tempo	Documento
c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação.	Dois dias consecutivos .....	Idem.
d) Falecimento de tios directos .....	Um dia .....	Idem.
e) Cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.	Necessário .....	Certidão ou documento passado pela entidade respectiva comprovativo do período de presença do trabalhador.
f) Consultas médicas, tratamentos e exames médicos complementares (análises, radiografias, etc.).	Dois dias por trimestre.....	Documento comprovativo.
g) Parto (esposa ou companheira) e nado-morto	Três dias seguidos ou interpolados	Certidão de nascimento ou equivalente.
h) Assistência inadiável a membros do agregado familiar.	Dois dias por mês .....	Declaração médica ou de entidade competente justificando a necessidade ou inadiabilidade da assistência.
i) Doação de sangue .....	Um dia.....	Documento do hospital.
j) Dirigente sindical.....	Quatro dias por mês.....	Comunicação por escrito do respectivo sindicato, com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia de falta.
l) Delegado sindical.....	Cinco horas por mês .....	Comunicação prévia.
m) Candidato à Assembleia da República.....	30 dias .....	Documento do partido político.
n) Candidato a órgãos autárquicos .....	Doze dias .....	Idem.
o) Membro da mesa eleitoral.....	Um dia.....	Documento da câmara municipal.
p) Prévia ou posteriormente aceites pela entidade patronal como justificação.	—	—
g) Pelo tempo necessário no exercício das funções de bombeiro.	—	Justificação em documento autenticado pela corporação de bombeiros.

3 — São consideradas faltas justificadas com perda de retribuição, embora sem dispensa de documento comprovativo dos factos que as originaram, as seguintes:

- a) As que ultrapassem o tempo previsto nos termos das alíneas f), h), j) e l) do n.º 2;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido pelo regime dos Serviços Médico-Sociais ou tenha direito a qualquer subsídio de segurança social;
- c) As dadas como membro da assembleia de freguesia ou distrital, pelo tempo necessário à participação na sessão.

4 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei, as dadas no exercício dos cargos de vereador municipal, membro da junta de freguesia ou da assembleia municipal e outros cargos em órgãos de soberania.

5 — São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova da falta)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Cooperativa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Cooperativa logo que possível.

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

4 — A Cooperativa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhe for imputável.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição, nos termos previstos neste AE.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores a dia ou dias de falta.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo comprovadamente falso.

5 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinam perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1 — A Cooperativa pode atribuir aos trabalhadores, a pedido destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença concedido cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

1 — Quando o profissional esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar,

doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da Cooperativa lhe estejam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto que não for proferida sentença com trânsito em julgamento.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da Cooperativa.

4 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o profissional receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Cessação do impedimento prolongado)

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se à Cooperativa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Se a Cooperativa se opuser a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de uma semana a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Mútuo acordo das partes;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo nos termos legais.

2 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e a subsídio de férias e de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se impossibilidade absoluta e definitiva do trabalhador prestar trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à Cooperativa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por parte da Cooperativa)

1 — É expressamente vedado à Cooperativa despedir qualquer trabalhador sem que ocorra justa causa.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado com a diligência devida;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltar injustificadamente, em cada ano, cinco dias seguidos ou dez interpolados;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre entidade patro-

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

3 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a Cooperativa só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

1 — Constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida, salvo motivos justificados a apreciar pelo respectivo sindicato;
- b) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- c) A falta de condições de higiene, segurança, comodidade, moralidade e disciplina no trabalho;
- d) A conduta intencional da Cooperativa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- e) Lesão de interesses patrimoniais ou morais do trabalhador;
- f) A violação das garantias do trabalhador previstas neste AE.

2 — Os trabalhadores que se despedirem com justa causa têm direito a receber da Cooperativa uma indemnização equivalente a três meses de retribuição por cada ano completo de antiguidade, nunca inferior a nove, quinze e dezoito meses, consoante tenham menos de 3 anos, mais de 3 e menos de 5 anos e mais de 5 anos de antiguidade, respectivamente.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar, por escrito, a Cooperativa com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se a lei geral estabelecer prazo inferior.

2 — A falta total ou parcial do aviso prévio previsto nesta cláusula obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O aviso prévio a que se refere o n.º 1 desta cláusula será reduzido a metade desde que o trabalhador faça prova de que vai auferir remuneração superior à que auferia, e dispensado no caso da mulher trabalhadora, quando se encontre em estado de gravidez ou no período de aleitação do filho.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

5 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Despedimento de representantes dos trabalhadores)

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

- a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para efeito de emissão do respectivo parecer;
- c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a Cooperativa não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — A Cooperativa, quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que as haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo da prevista na cláusula 53.<sup>a</sup>, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na Cooperativa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho, como se ele nunca tivesse sido extinto.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Noção de infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe estão cometidos por lei e por este AE.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano a contar do momento da sua ocorrência.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — A Cooperativa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo órgão de gestão ou por delegação em elementos da sua estrutura hierárquica.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Caducidade do procedimento disciplinar)

O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro de 30 dias subsequentes àquele em que a Cooperativa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e vencimento até dez dias por cada infracção, não podendo exceder em cada ano civil 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e a culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 torna obrigatória a prévia instauração do processo disciplinar.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar tem por objectivo a verificação do cometimento da infracção disciplinar e o grau da culpa do infractor e dele terão de constar obrigatoriamente:

- a) A participação da ocorrência;
- b) O despacho ordenando a instauração do processo disciplinar e a nomeação do responsável pela sua elaboração;

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais de trabalho feminino)

Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados ao sexo feminino, os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela Cooperativa:

- a) Durante o período de gravidez, e até quatro meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.
- b) Uma licença de 90 dias por ocasião do parto, dos quais pelo menos 60 dias serão gozados após o parto.
- c) Durante dez meses, após o parto, a trabalhadora terá direito, sem diminuição da retribuição, a dois períodos diários, num total de 60 minutos, de acordo com a sua conveniência, para aleitação ou amamentação dos filhos, respectivamente.
- d) A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar ou amamentar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.
- e) Dispensa, quando pedida, por motivos clinicamente justificados, específicos da condição feminina, até dois dias por mês, sem vencimento.
- f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a Cooperativa, ficando esta com direito de averiguar a veracidade dos factos alegados.
- g) Ida às consultas pré-natais, devidamente comprovadas, nas horas de trabalho, um dia por mês, sem perda da retribuição normal.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — A Cooperativa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a Cooperativa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis,

- c) O envio ao arguido de uma nota de culpa, por carta registada com aviso de recepção ou por entrega directa mediante recibo, onde constem todos os factos de que é acusado;
- d) O envio à comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical de uma cópia da nota de culpa, podendo o trabalhador, se o desejar, ser acompanhado nas diligências em que interveña no decurso do processo disciplinar pela comissão sindical ou pelo delegado sindical, devendo estes exercer a fiscalização de todos os termos do processo;
- e) A defesa do arguido, por escrito, quando este a ofereça;
- f) As declarações das testemunhas que o arguido indicar na resposta à nota de culpa;
- g) O relatório e conclusões finais, com a indicação sumária dos trâmites processuais seguidos e das ocorrências verificadas, dos factos provados e não provados, das circunstâncias relevantes para decisão final e dos deveres violados pelo infractor;
- h) Decisão final proferida pelo detentor do poder disciplinar.

2 — Entre a recepção da nota de culpa e a apresentação da sua defesa, o arguido disporá de um prazo de cinco dias úteis.

3 — O número máximo de testemunhas que cada uma das partes poderá apresentar é de cinco.

4 — O processo disciplinar tem de estar concluído no prazo máximo de 60 dias após o seu início, salvo se tal não for possível por motivo imputável ao trabalhador arguido.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais ou de previdência ou de delegado sindical ou ainda de delegado de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a Cooperativa por violação às leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

4 — O menor de 18 anos de idade cujo contrato de trabalho tiver sido rescindido pela Cooperativa sem justa causa terá direito a receber uma indemnização por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, e ainda aos juros, à taxa legal, sobre as importâncias vencidas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes são consignados neste AE e na lei, nomeadamente os descritos nos números seguintes.

2 — A Cooperativa deve elaborar horários de trabalho específicos para trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda da retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a Cooperativa, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento da empresa ou serviço.

5 — A dispensa do serviço para frequência de aulas prevista no número anterior poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho normal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de 36 até 39 horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até seis horas.

6 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 4 e 5 podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

7 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 4 e 5;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 16.

8 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra re-

galia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) 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 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

9 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

10 — A Cooperativa pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou da avaliação de conhecimentos.

11 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Cooperativa.

12 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de quinze dias de férias, à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

13 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeiram com antecedência mínima de um mês.

14 — Para beneficiar das regalias já referidas, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto da Cooperativa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto do estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

15 — Para poder continuar a usufruir das regalias já referidas, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria das mesmas regalias.

16 — Para os efeitos do número anterior considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a apro-

vação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Medicina do trabalho)

1 — A Cooperativa manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, a Cooperativa tomará providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da micro-radiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete em especial, aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;
- d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
- e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou o serviço de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses da Cooperativa e dos trabalhadores.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Seguros)

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, a Cooperativa procederá, ao fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — A Cooperativa fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto residência-local de trabalho ou vice-versa por motivo de serviço.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Complementos de pensões de invalidez ou por velhice)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da Cooperativa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal procederá no fim de cada mês ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez, de reforma ou quaisquer outras que venha a receber.

2 — No caso de incapacidade temporária as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhe a entrega das indemnizações legais a que tenha direito, podendo a Cooperativa solicitar à respectiva companhia seguradora que lhe seja remetido directamente o referido subsídio.

### CAPÍTULO X

Comissão paritária

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Comissão paritária)

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas desde AE, mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre a Cooperativa e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representantes da Cooperativa;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representantes do sindicato.

3 — Na função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50% do número total dos membros efectivos. Na sua conciliação, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da Cooperativa.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Cooperativa com a antecedência mínima de quinze dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do AE, as partes indicarão os seus representantes.

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes no âmbito da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

## CAPÍTULO XI

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 70.<sup>a</sup>

## (Prémio de antiguidade)

O direito ao prémio de antiguidade, previsto na cláusula 31.<sup>a</sup> exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Janeiro de 1986.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

## (Reclassificação profissional)

1 — A Cooperativa deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Cooperativa. No caso de reclamação, a Cooperativa deverá decidir no prazo de dez dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

## (Garantia de manutenção de regalias)

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis à Cooperativa, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser aplicadas pela Cooperativa.

## Definição de funções

*Agente técnico agrícola de grau I.* — Executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

*Agente técnico agrícola de grau II.* — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

*Agente técnico agrícola de grau III.* — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos ou individualizados na agricultura, ligados ou não à resolução de problemas específicos.

*Agente técnico agrícola de grau IV.* — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; faz cargas e descargas; procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

*Caixa.* — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controle do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da Cooperativa.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, fala com o cliente no local de venda, informando-se do género de produtos desejados e esforça-se por concluir a venda. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Deve colaborar na conferência e arrumação das mercadorias entradas. É por vezes encarregado de fazer inventários periódicos das existências.

*Capataz.* — É o trabalhador que, de acordo com determinações superiores, orienta e vigia os trabalhos a executar por um determinado grupo de trabalhadores, podendo executar tarefas realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Engenheiro técnico agrário de grau I.* — Esta designação é aplicável aos engenheiros técnicos agrários com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

- a) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de



qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;

- c) Os problemas ou tarefas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior e posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

*Engenheiro técnico agrário de grau II.* — Esta designação é aplicável aos engenheiros técnicos agrários cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela.

O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;
- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefie estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

*Engenheiro técnico agrário de grau III.* — Esta designação aplica-se aos engenheiros técnicos agrários detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de solu-

ções técnicas com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

*Engenheiro técnico agrário de grau IV.* — Esta designação é aplicável aos engenheiros técnicos agrários detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e àqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos do(s) respectivo(s) sector(es) da empresa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;
- b) Chefiam, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das políticas gerais da empresa, incluindo política salarial;
- c) Como técnicos ou especialistas dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do sector 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 e compila os dados que são necessários para preparar a resposta, 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 de recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como 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 à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e ou outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório.

*Estagiário.* — É o trabalhador que estagia para a profissão em que está inserido.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Gerente.* — É o trabalhador que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados no campo de acção que lhe está adstrito; estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos; dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; colabora na elaboração da política geral da em-

presa; participa na orientação geral dos estudos e desenvolvimento a nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos à política global e controle financeiro da empresa; exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa, de acordo com os objectivos da política geral da empresa; exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa; realiza trabalho de consultadoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa 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 valores de exploração e do exercício.

*Motorista (de pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador que opera máquinas de elevação ou de calibragem, bem como a arrumação de produtos. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização corrente do equipamento que comanda, bem como pela sua limpeza.

*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 pedido de informações telefónicas.

*Trabalhador horto-frutícola.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos horto-frutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos horto-frutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, um ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materias e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### A — Agentes técnicos agrícolas

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria.

1.1 — Consideram-se 4 graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de agente técnico agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — Os agentes técnicos agrícolas do grau I passam para o grau II no fim do período experimental.

1.4 — Os agentes técnicos agrícolas do grau II passam para os graus seguintes através de selecção.

#### B — Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

##### I — Trabalhadores de escritório

###### 1 — Admissão:

1.1 — As idades mínimas para admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) De 21 anos para os caixas e cobradores;
- b) De 18 anos para os contínuos;
- c) De 16 anos para os telefonistas e profissionais de escritório;
- d) De 14 anos para os paquetes.

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

1.3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

- a) Para paquetes, contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daquele onde se adquira formação adequada equivalente.

1.4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

###### 2 — Promoções e admissão:

2.1 — Os paquetes no mês em que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas, de acordo com a alínea b) do n.º 3 de «Admissão».

2.2 — Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados.

2.3 — Os estagiários ascenderão à categoria de escriturários de 3.<sup>a</sup> classe logo que completarem um ano na categoria.

2.4 — Os dactilógrafos ascenderão à categoria de escriturários de 3.<sup>a</sup> classe logo que completarem dois anos na categoria.

2.5 — Os escriturários de 3.<sup>a</sup> classe e de 2.<sup>a</sup> classe ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

### 3 — Densidades e dotações mínimas:

3.1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20% do número total dos profissionais de escritório.

3.2 — Na classificação de escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30% para os escriturários de 1.<sup>a</sup> classe, 30% para os escriturários de 2.<sup>a</sup> classe e 40% para os escriturários de 3.<sup>a</sup> classe.

3.3 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados em conjunto não poderá exceder 50% do número total dos escriturários.

## II — Trabalhadores do comércio e armazém

### 1 — Admissão:

1.1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores do comércio e armazém são as seguintes:

- a) De 16 anos para os trabalhadores de armazém;
- b) De 14 anos para os trabalhadores do comércio.

1.2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

1.3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

## C — Engenheiros técnicos agrários

### 1 — Admissão:

1.1 — No acto da admissão as empresas obrigam-se a entregar a cada técnico, enviando uma cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual constem, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.2 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um engenheiro técnico agrário obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o mesmo apresente para o efeito, no acto da admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.3 — Quando qualquer engenheiro técnico agrário transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data da admissão na primeira.

1.4 — No primeiro emprego como engenheiro técnico agrário serão consideradas as seguintes condições:

- a) Um período experimental de seis meses;

b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade da rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo;

c) Durante o período experimental é aplicável a designação de engenheiro técnico agrário do grau I;

d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), passará a engenheiro técnico agrário do grau II.

1.5 — Os engenheiros técnicos agrários com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

### 2 — Definição de categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nelas desempenhadas pelos engenheiros técnicos agrários, não permitem estabelecer uma listagem comportando enumerações e caracterização completa daquelas funções.

De facto, os engenheiros técnicos agrários dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirir conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É, assim, possível aos engenheiros técnicos agrários desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como: produção, conservação, transporte, qualidade, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, gestão, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

3 — Evolução das carreiras dos engenheiros técnicos agrários.

- a) Os engenheiros técnicos agrários do grau I passam ao grau II no fim do período experimental;
- b) Os engenheiros técnicos agrários do grau II passam para os graus seguintes através de selecção.

## D — Trabalhadores rodoviários e garagens

### 1 — Admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

1.2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

1.3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

### 2 — Descanso e livrete:

2.1 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos aos transportes apenas poderá variar após o decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2.2 — A Cooperativa deverá adquirir para os trabalhadores afectos aos transportes o livrete de trabalho no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

**ANEXO III**

Níveis	Enquadramento	Tabela salarial
1	Engenheiro técnico agrário do grau IV Gerente .....	51 500\$00
2	Engenheiro técnico agrário do grau III Chefe de serviços .....	47 000\$00
3	Engenheiro técnico agrário do grau II Agente técnico agrícola do grau IV .... Guarda-livros .....	40 900\$00
4	Engenheiro técnico agrário do grau I Agente técnico agrícola do grau III .... Fiel de armazém .....	32 450\$00
	Caixa .....	
	Primeiro-escriturário .....	
5	Agente técnico agrícola do grau II .... Primeiro-caixeiro .....	30 000\$00
	Segundo-escriturário .....	
6	Agente técnico agrícola do grau I .... Telefonista .....	27 500\$00
	Terceiro-escriturário .....	
	Segundo-caixeiro .....	

Níveis	Enquadramento	Tabela salarial
7	Terceiro-caixeiro .....	25 900\$00
	Motorista .....	
	Estagiário do 2.º ano .....	
8	Ajudante de motorista .....	23 750\$00
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Operador de máquinas .....	
	Capataz .....	
9	Trabalhador horto-frutícola (a) .....	21 250\$00

(a) Quando efectuar serviço como chefe de grupo, terá direito a receber 1000\$ mensais, além do seu vencimento base.

Pela Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, S. C. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:  
Luís António de Oliveira Lemos.

Depositado em 18 de Março de 1986, a fl. 83 do livro n.º 4, com o n.º 91/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P.,  
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes, sem prejuízo do disposto no capítulo XI.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos respectivamente vinte ou dez meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos quinze dias a contar do prazo fixado no n.º 8.

## CAPÍTULO II

### Preenchimento de postos de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de postos de trabalho)

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Admissões)

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2 — Não poderão ser estabelecidos limites máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão, para além dos estipulados na lei e neste acordo.

3 — A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4 — Na admissão de trabalhadores, sem prejuízo do recurso às formas de recrutamento externo habitualmente utilizadas pela empresa, devem consultar-se:

- a) Registo de candidaturas do centro e ou empresa;
- b) Registo de desempregados do sindicato respectivo;
- c) O Serviço Nacional de Emprego.

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem,

tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

6 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

7 — No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — Salvo acordo por escrito em contrário, as admissões serão feitas a título experimental, nos termos seguintes:

- Quadros superiores — 6 meses;
- Quadros médios — 30 dias;
- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — 30 dias;
- Profissionais altamente qualificados — 30 dias;
- Profissionais qualificados — 30 dias;
- Profissionais semiqualeificados — 15 dias;
- Profissionais não qualificados — 15 dias;
- Praticantes e aprendizes — 15 dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os estabelecidos no número anterior.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Readmissões)

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão em que esteve ao serviço daquela.

2 — O tempo de antiguidade do trabalhador ao serviço da empresa no período anterior à rescisão não será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

3 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a prazo)

A empresa poderá celebrar contratos a prazo, nos termos e com os limites impostos pela legislação aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Reconversões)

1 — A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Reestruturação dos serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Promoções)

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controle.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência

nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para adjunto de chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de dezoito meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais do que uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores diminuídos físicos)

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e que possuam as habilitações e condições exigidas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Transferências)

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de trinta dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador a empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 4800\$ mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 600\$ no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1 — A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Portugal, nos termos a acordar entre as partes.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) 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;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico os trabalhadores com mais de 45 anos de idade, de dois em dois anos;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta dos processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- l) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Mapa das relações nominais)

1 — A empresa obriga-se, nos termos da lei em vigor, a organizar um mapa de relações nominais e a enviá-lo a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, em Lisboa;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Logo após o seu envio, a empresa afixará, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, de preferência através do respectivo sindicato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes 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 serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer 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 e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- g) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócios;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário de trabalho que lhes for distribuído pela empresa, nos termos da cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) 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, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com

- o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- l) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- m) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, no âmbito de cada zona sindical, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

Escritórios de Lisboa;  
Escritórios do Porto;  
Centros fabris:

Cacia;  
Ródão;  
Setúbal;  
Viana;

Unidades fabris:

Albarraque;  
Guilhabreu;  
Leiria;  
Mourão;

Zonas florestais:

Castelo Branco;  
Estremoz;  
Odemira;  
Penafiel;  
Ponte de Lima;  
Viseu.

3 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) AGTZ (assembleia geral de trabalhadores de zona), o conjunto de todos os trabalhadores da mesma zona;
- b) CSZ (comissão sindical de zona), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma zona;
- c) CIZ (comissão intersindical de zona), a organização dos delegados das comissões sindicais na mesma zona;
- d) SSZ (secção sindical de zona), o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Reuniões)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período



máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões de cada SSZ poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva SSZ, pela CSZ ou pelo delegado sindical, quando aquela não exista.

4 — As reuniões de cada AGTZ só poderão ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva zona, pela CIZ ou pela CSZ, no caso de os trabalhadores serem representados por um único sindicato, ou pelo delegado sindical, se esta não existir.

5 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

7 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Competência dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais e as CSZs ou CIZs têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local de unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a Previdência, as guias do Fundo de Desemprego e os documentos das compa-

nias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CSZs ou CIZs.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Direitos e garantias dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de gerência ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CIZ, a CSZ ou os delegados sindicais de zona.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CIZ.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CSZ e à CIZ consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CIZ ou a CSZ pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Número de delegados sindicais)

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Zona com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Zona com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

- c) Zona com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Zona com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Zona com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados —  $6 + \frac{n-500}{200}$ .

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva zona, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CSZ e CIZ, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Reuniões)

1 — A CIZ, a CSZ, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de gerência ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Instalação das comissões)

1 — Nas zonas com mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nas zonas com menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais)

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de 4 dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exer-

cício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve)

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do período normal de trabalho em cada semana é de 42 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração existentes na empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder nove horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

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

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Modalidades de horário de trabalho)

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como

as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivos do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Horários de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;
- e) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Turnos)

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Aos trabalhadores de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados para distribuição. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho, sendo pago um complemento de remuneração igual à diferença entre o valor de meia hora de trabalho normal e meia hora de trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup>

3 — A refeição prevista no número anterior será fornecida pela empresa nas condições previstas na cláusula 71.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho, sem prejuízo de situações diferentes já existentes na empresa.

5 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou se à data da entrada em vigor do presente acordo já se encontrar em regime de turnos.

6 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam sete anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em turnos.

7 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de turno senão após um período de descanso, nunca inferior a 24 horas.

8 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

9 — Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitiva ou temporariamente para o horário normal, manterá o subsídio de turno durante os primeiros 60 dias subsequentes à mudança, após o que cessará o direito ao mesmo, salvo o disposto nos n.ºs 16 e 17.

10 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência não superior a 180 dias, motivado por doença ou acidente de trabalho, retomará o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

11 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço em regime de três turnos ou 55 anos de idade e 15 anos em regime de três turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal ou de dois turnos deverá solicitar a sua inscrição numa escala, devendo do registo ser passado recibo ao trabalhador com o respectivo número de ordem e data de inscrição, devendo o registo ser rubricado ou assinalado pelo trabalhador, se este não souber escrever.

12 — A passagem a horário normal ou de dois turnos nas condições previstas no número anterior depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em causa em regime de horário normal ou de dois turnos, quer na profissão que vinha exercendo quer noutra para que possa ser reconvertido, e o trabalhador aceite;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de turnos por trabalhador da empresa ou, na falta deste, por recrutamento externo.

13 — Aos trabalhadores referidos no n.º 11 serão concedidas prioridades de harmonia com os critérios seguintes:

- a) Em primeiro lugar os que tenham mais de 50 anos de idade e, pelo menos, 20 anos de serviço em turnos;
- b) Em segundo lugar os que tenham, pelo menos, 55 anos de idade e 15 anos de serviço em turnos;
- c) Em terceiro lugar os que tenham, pelo menos, 20 anos de serviço em turnos e menos de 50 anos de idade;
- d) De entre os agrupados nas três alíneas anteriores, dar-se-á prioridade, em cada um dos escalões, aos mais idosos em anos e, em caso de igualdade de anos, aos que tiverem mais tempo de serviço de turnos.

14 — Os dois turnos a que se referem os n.ºs 11 e 12, a que poderão passar os trabalhadores de três turnos, são aqueles cujo início e termo ocorram entre as 7 e as 24 horas de cada dia.

15 — Ocorrendo qualquer vaga em regime normal ou no de dois turnos a que se refere o número anterior, o trabalhador pode optar entre qualquer deles, mantendo a sua prioridade na escala, caso não aceite a vaga existente.

16 — Os trabalhadores que, nas condições do n.º 11, passem para um regime de horário normal ou de dois turnos mantêm o subsídio de turno que vinham auferindo, o qual irá sendo absorvido pelos subseqüentes aumentos salariais.

17 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que, encontrando-se em regime de turnos há mais de cinco anos seguidos ou interpolados num período de sete anos, mudem, por iniciativa ou interesse da empresa ou por força do número seguinte, para horário normal ou de um regime de três para dois turnos.

18 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a horário normal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Regime de prevenção)

1 — A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de um escala a elaborar mensalmente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subseqüente.

5 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 72\$ por cada hora em que esteja de prevenção segundo a escala, para além do pagamento do trabalho extraordinário, em dia de descanso semanal ou feriado efectivamente prestado, sendo-lhe garantido um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;
- b) Uma folga de compensação por cada período em regime de prevenção que inclua o sábado e o domingo, ainda que sem prestação efectiva de trabalho, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>

6 — O tempo de trabalho remunerado como trabalho efectivamente prestado, nos termos da alínea a) do número anterior, não será compensado com o prémio de 72\$ previsto na mesma alínea.

7 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

8 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

9 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Prémio de chamada)

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção, ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verificar;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verificar.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal, excluído o realizado em dia de descanso semanal ou feriado.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando se destine a acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos, a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa ou danos directos e imediatos sobre pessoas, instalações, equipamentos ou matérias-primas.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho extraordinário será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho extraordinário desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — Nos casos de prestação de trabalho extraordinário em horário normal, haverá direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de 3 a 6 horas de trabalho extraordinário;
- b) Durante ambos os períodos de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas 6 ou mais horas de trabalho extraordinário.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço 12 horas após ter terminado o período extraordinário ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a 7 horas.

7 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho extraordinário:

- a) Fornecimento de refeição em espécie, nas condições normais previstas na cláusula 71.<sup>a</sup>, ou pagamento de uma refeição pelo valor previsto na mesma cláusula caso não exista refeitório no local de trabalho;
- b) Pagamento da refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço;
- c) Pagamento da refeição pelo valor de 450\$, quando, existindo refeitório no local de trabalho, este não se encontre em funcionamento no período de trabalho extraordinário prestado e o trabalhador deva tomar essa refeição de forma que lhe não é habitual.

8 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais das refeições:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

9 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho extraordinário, nos casos em que o período previsível de trabalho extraordinário ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início ou o termo previsíveis do período de trabalho extraordinário coincidam respectivamente com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 7.

10 — Os trabalhadores em regime de três turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho extraordinário em antecipação ou prolongamento do seu turno.

11 — A empresa fica obrigada a fornecer ou assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho extraordinário em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho extraordinário em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

12 — Nos casos de prestação de trabalho extraordinário que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2 — No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento de período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e remunerado como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo do transporte, ultrapasse quatro horas.

5 — A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou em feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

6 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em tempo parcial)

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos ao serviço de cantina, refeitório e limpeza deve ser organizado de forma que um dos dois dias consecutivos de descanso coincida sempre com o sábado ou o domingo, sem prejuízo dos horários já praticados à data da entrada em vigor deste acordo.

4 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, e haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente com o domingo.

5 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores de limpeza em regime de tempo parcial são a tarde de sábado e o domingo, sem prejuízo dos horários já praticados à data da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — Serão observados os seguintes feriados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 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;

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis, excepto os trabalhadores de três turnos de laboração contínua, cujas férias serão de 23 dias úteis.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis (ou 1,9 dias úteis para o caso de três turnos de laboração contínua) por cada mês completo de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro desse ano, arredondando-se, se for caso disso, o número total de dias de férias para a unidade imediatamente superior.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

4 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de dois períodos interpolados.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia, e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março

de cada ano, um boletim de férias com indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 30 de Março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção dos trabalhadores necessários aquando da paragem anual para manutenção, caso em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — O mapa de férias deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — Para efeitos de processamento, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior ao seu início.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Alteração ou interrupção do período de férias)

1 — Haverá lugar à 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, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar 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 respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, devidamente comprovada nos termos do n.º 3, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença prevista nesta cláusula será feita por estabelecimento hospitalar, pelos Serviços Médico-Sociais ou por atestado médico, devendo ser apresentada à empresa logo que possível, sem prejuízo do direito de fiscalização e controle por médico indicado por esta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Férias e impedimentos prolongados)

1 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar 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 respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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 de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

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

#### Cláusula 49.<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 a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e subsídio de férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao do início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos o correspondente a uma semana completa e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 42.<sup>a</sup>

3 — Para os efeitos desta cláusula, ao número de dias úteis de férias previsto no n.º 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> corresponde um mês de retribuição mensal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à de cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus e irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por 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 da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável da assistência, pelo período máximo de dois dias em cada situação;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo su-



perior ao respectivo período normal de trabalho diário;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Se, no caso da alínea l) do número anterior o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo.

3 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

4 — Nos casos de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Participação e justificação de faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas justificadas)

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores no exercício ds suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 52.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 61.<sup>a</sup>

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Licenças sem retribuição)

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquela concedê-las ou recusá-las por escrito.

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

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

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Remuneração base)

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Determinação da retribuição horária)

1 — O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{isenção de horário de trabalho} \times 12)}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para o pagamento do trabalho excepcional, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam cinco anos de serviço na empresa, a partir do mês em

que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,85% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup>

2 — Salvo o disposto no n.º 4, aos trabalhadores com mais de cinco anos será atribuída uma diuturnidade anual, do valor fixado no número anterior, que se vencerá no dia 1 de Janeiro de cada ano, até que perfaçam o total de 5 diuturnidades.

3 — No ano civil em que perfaçam 10, 15, 20, 25, 30, 35 e 40 anos de serviço, será atribuída aos trabalhadores, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade suplementar do mesmo valor, até ao limite de diuturnidades previsto no número anterior.

4 — O número de diuturnidades atribuídas em 1 de Janeiro de 1975 aos trabalhadores que nesta data tenham cinco ou mais anos de antiguidade é o seguinte:

- a) Trabalhadores com mais de 5 anos e até 10 anos de serviço — 1 diuturnidade;
- b) Trabalhadores com mais de 10 anos e até 15 anos de serviço — 2 diuturnidades;
- c) Trabalhadores com mais de 15 anos e até 20 anos de serviço — 3 diuturnidades;
- d) Trabalhadores com mais de 20 anos e até 25 anos de serviço — 4 diuturnidades;
- e) Trabalhadores com mais de 25 anos de serviço — 5 diuturnidades.

5 — O número de diuturnidades devidas a cada trabalhador resulta da soma das diuturnidades atribuídas nos termos dos n.ºs 1 e 4 anteriores com as vencidas em cada ano subsequente, nos termos dos n.ºs 2 e 3.

6 — Os trabalhadores que presentemente auferem diuturnidades de valor superior ao que resultaria da aplicação dos números anteriores manterão o valor das diuturnidades efectivamente atribuídas, enquanto esse valor for superior ao resultante da aplicação desta cláusula.

7 — Cada diuturnidade já vencida será actualizada para o valor previsto no n.º 1.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio, calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

- a) 8,36%, no regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 9,59%, no regime de dois turnos com folga variável;
- c) 10,82%, no regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 15,58%, no regime de três turnos com laboração contínua.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Base de indexação)

1 — A base de cálculo do valor das diuturnidades e subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = \frac{R}{n}$$

sendo:

*M* — média simples das remunerações;

*R* — soma das remunerações de todos os grupos salariais;

*n* — número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que mediam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença de parto até três meses nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>, casos que não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador auferir remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de bombeiro)

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirantes .....	1 500\$00
Bombeiros de 3. <sup>a</sup> classe .....	1 600\$00
Bombeiros de 2. <sup>a</sup> classe .....	1 800\$00
Bombeiros de 1. <sup>a</sup> classe .....	2 000\$00
Subchefe .....	2 100\$00
Chefe .....	2 200\$00
Ajudante de comando .....	2 400\$00

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho excepcional)

1 — A remuneração de trabalho extraordinário será superior à retribuição normal em:

- 75% para as horas diurnas;
- 125% para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da remuneração base mensal prevista na tabela salarial, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R (t. d. f.) = Rh \times T (t. d. f.) \times 3$$

sendo:

*R (t. d. f.)* — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

*Rh* — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup>

*T (t. d. f.)* — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Abonos para falhas)

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 3100\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentem verba inferior a 37 500\$ mensais, em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base auferida pelo substituído.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre os quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a noventa dias seguidos ou cento e vinte interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, pré-determinado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte

correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Alimentação)

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção, com uma contrapartida por parte do trabalhador de 15\$ ou 10\$ por refeição, conforme o trabalhador tome ou não a bebida habitual.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 450\$ por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

6 — A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Transporte)

1 — A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Deslocações habituais)

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a  $0,26 \times P$  por quilómetro percorrido em serviço, em que  $P$  representa o preço da gasolina super.

2 — Se a empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pelo gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio de 30 dias.

2 — O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de gerência ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exercer um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, doze dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores ou à subcomissão de trabalhadores local e ao sindicato respectivo, se este for do conhecimento da empresa.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de quinze dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores, que deverá pronunciar-se no prazo de dez dias;
- g) O conselho de gerência ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea *f*) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para a comissão de conciliação e julgamento ou para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h*) do n.º 3.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a*) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b*) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *e*) da cláusula 16.<sup>a</sup> deste acordo;
- c*) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea *c*), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante

a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 79.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a*) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b*) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 79.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais do trabalho feminino)

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a*) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b*) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gra-

videz; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 90 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até doze meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até doze meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de 6 meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de 3 meses, até ao limite máximo de 2 anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de infantário)

1 — A empresa participará nas despesas com a frequência de infantário ou na utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — 3600\$;  
Ama — 2350\$.

2 — No pagamento do subsídio de infantário, a empresa poderá exigir recibo comprovativo das despesas efectuadas, não podendo o subsídio exceder o valor destas.

3 — Não serão consideradas, para os efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

4 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda os viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de ex-

clusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

5 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

6 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### (Outras regalias de trabalhadores-estudantes)

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está ainda dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 3900\$/ano;  
Do 6.º ao 9.º ano de escolaridade — 5150\$/ano;  
Do 9.º ao 12.º ano de escolaridade — 6750\$/ano;  
No ensino superior ou equiparado — 12 500\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovante.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

## CAPÍTULO XI

### Actividade na mata

#### SECÇÃO I

#### Trabalhadores do quadro

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Regime especial dos trabalhadores da mata)

1 — O contrato de trabalho dos trabalhadores do quadro permanente que prestem serviço na mata rege-se pelas disposições deste acordo que sejam compatíveis com a actividade desenvolvida, com as especialidades constantes das cláusulas seguintes.

2 — O regime definido nas cláusulas seguintes não prejudica situações mais favoráveis vigentes.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Definições)

1 — Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

- a) Ponto de reunião — local definido pela empresa em que os trabalhadores se devem apresentar para serem transportados ao centro de irradiação;
- b) Centro de irradiação — local determinado pela empresa donde os trabalhadores são transportados para as diferentes frentes de trabalho;
- c) Frente de trabalho — local em que os trabalhadores prestam efectivamente a sua actividade profissional.

2 — Na fixação ou alteração do ponto de reunião e centro de irradiação, a empresa deverá ouvir a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, por esta ordem.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Transportes)

1 — A empresa assegurará o transporte dos trabalhadores da mata desde um ponto à distância máxima de 2 km da sua residência até ao centro de irradiação e regresso, sem prejuízo do disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>

2 — Salvo casos imprevisíveis, é obrigatório o fornecimento de transporte pela empresa entre o centro de irradiação e a frente de trabalho sempre que a distância entre esses for superior a 2 km.

3 — Se a empresa não assegurar os transportes previstos nos números anteriores, pagará ao trabalhador um subsídio de deslocação, cujo valor quilométrico será de 10% do preço do litro da gasolina super.

4 — O transporte pode ser efectuado em camioneta ou reboque, desde que sejam observadas as seguintes condições:

- a) Tenham sido submetidos à vistoria da direcção de transportes;
- b) Apresentem condições mínimas de segurança e higiene;



c) Tenham uma cobertura apropriada para protecção.

5 — Sempre que o tempo de transporte entre o ponto de reunião e a frente de trabalho ultrapasse, em cada sentido, uma hora e meia, o excesso será descontado no período normal de trabalho ou pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Condições de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos pela presente secção é de 42 horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior vigentes.

2 — Sempre que exerçam a sua actividade na mata, os trabalhadores têm direito a interromper o trabalho durante quinze minutos, das 10 horas às 10 horas e 15 minutos.

3 — Nos locais de trabalho com mais de dez trabalhadores, a empresa deve proporcionar abrigo para que aqueles possam tomar as suas refeições.

4 — No caso de más condições climáticas que não impeçam a prestação do trabalho habitual, a empresa deve distribuir aos trabalhadores fatos de borracha ou oleados e botas de borracha.

5 — A empresa deve distribuir fatos de trabalho aos trabalhadores que operam com máquinas, de harmonia com o regulamento respectivo.

6 — Aos guardas florestais serão fornecidas fardas, de harmonia com o regulamento respectivo.

7 — Aos trabalhadores que manuseiem madeira e cabos serão distribuídas luvas de trabalho, sempre que necessário.

8 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que, encontrando-se, durante o período normal de trabalho, na sua frente de trabalho, não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos climáticos e não lhes for distribuída qualquer outra tarefa compatível com a sua qualificação profissional.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações)

1 — Sempre que os trabalhadores prestem serviço em local de que a empresa não assegure o regresso diário até ao ponto de reunião, terão direito ao tratamento definido nos números seguintes.

2 — A empresa obriga-se a fornecer transporte desde a frente de trabalho até ao ponto de reunião, e vice-versa, nos fins de semana e feriados.

3 — Sempre que a duração normal do transporte, no caso previsto no número anterior, ultrapasse duas horas, o excesso será descontado no período normal de trabalho ou pago como trabalho extraordinário.

4 — A empresa obriga-se a fornecer alojamento em condições de higiene e conforto, devendo os casais ser alojados separadamente dos restantes trabalhadores.

5 — Quando não seja possível à empresa fornecer alojamento nas condições acima estabelecidas, o trabalhador terá direito a um subsídio diário de 420\$.

6 — A empresa obriga-se a fornecer as refeições de pequeno-almoço, almoço e jantar.

7 — Quanto não seja possível fornecer alimentação, o trabalhador terá direito aos seguintes subsídios, por refeição não fornecida:

- a) Pequeno-almoço — 100\$;
- b) Almoço e jantar — 360\$;

8 — Os trabalhadores deslocados, desde que não regressem diariamente à residência, têm direito a um subsídio de 225\$ por cada dia de trabalho.

9 — Será aplicado o regime geral de deslocações sempre que:

- a) O trabalhador seja deslocado dentro da região florestal a que pertence para prestar serviço que não seja de mata;
- b) O trabalhador seja deslocado para fora da região florestal a que pertence para prestar qualquer serviço.

#### SECÇÃO II

##### Trabalhadores não pertencentes ao quadro

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Regime geral)

O contrato de trabalho dos trabalhadores da mata não pertencentes ao quadro rege-se pelo regime jurídico aplicável aos trabalhadores rurais da área onde prestem serviço, pelo regime das cláusulas 88.<sup>a</sup> a 91.<sup>a</sup> e ainda pelo disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Regime especial)

1 — Aos trabalhadores referidos na cláusula anterior são aplicadas as disposições deste acordo de empresa sobre:

- a) Feriados (cláusula 40.<sup>a</sup>);
- b) Retribuição e subsídio de férias (cláusula 50.<sup>a</sup>);
- c) Tempo, local e forma de pagamento da retribuição (cláusula 60.<sup>a</sup>);
- d) Regime de contrato de trabalho a prazo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores referidos no n.º 1 têm direito a um período de férias equivalente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de serviço, arredondando-se, se for caso disso, o número total de dias de férias para a unidade imediatamente superior.

3 — O período de férias conta-se como tempo de serviço.

4 — Os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito a um subsídio de Natal correspondente à remuneração de dois dias e meio para cada mês completo de serviço efectivamente prestado no ano a que o subsídio respeita.

5 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço, nos termos dos n.ºs 2 e 4 anteriores, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que for prestado trabalho.

6 — A empresa dará preferência no preenchimento de vagas do seu quadro de pessoal, de existência comprovada e correspondentes a trabalhos de carácter permanente, aos trabalhadores da mata não pertencentes ao quadro, na medida das suas possibilidades e de acordo com as suas necessidades.

7 — Os trabalhadores que venham a ser integrados no quadro e que se mantenham a prestar serviço na mata passarão a reger-se pelo disposto nas cláusulas da secção I deste capítulo.

8 — A remuneração base dos auxiliares florestais será sempre actualizada em função do salário mínimo estabelecido por lei para os trabalhadores da indústria.

9 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula será atribuído um subsídio de alimentação no valor de 230\$. Este subsídio será actualizado sempre que houver alteração do valor isento de tributação, devendo corresponder a este valor, sem prejuízo da possibilidade da sua revisão no próximo processo negocial.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Regalias sociais)

1 — A empresa manterá ou alargará a todos os seus trabalhadores, nas condições e termos do número seguinte e das normas constantes de regulamento próprio acordado entre as partes, e que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias sociais:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Higiene e segurança

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Garantias)

A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene, segurança, salubridade e comodidade dos locais de trabalho compete às comissões de higiene e segurança na empresa.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Comissões de higiene e segurança)

1 — Em cada estabelecimento fabril e em cada região florestal funcionará uma comissão de higiene e segurança.

2 — Nas zonas florestais com 50 ou mais trabalhadores, a comissão de higiene e segurança será constituída por dois membros eleitos pelos trabalhadores e igual número de representantes da empresa por esta designados; nas zonas florestais com menos de 50 trabalhadores, a comissão de higiene e segurança será constituída por um elemento de cada parte indicado pela mesma forma referida na primeira parte deste número.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança)

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Funcionamento das comissões de higiene e segurança)

Estas comissões são coadjuvadas pelo responsável da segurança e um médico do trabalho.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Atribuição das comissões de higiene e segurança)

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrados de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Reuniões das comissões de higiene e segurança)

1 — As comissões de higiene e segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo ser elaborada acta de cada reunião.

2 — São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade e a frequência dos acidentes o justifique ou a metade dos seus membros o considere necessário.

3 — As comissões de higiene e segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho, sem prejuízo das reuniões que este organismo decida convocar por sua própria iniciativa.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Responsável pela segurança)

Em cada estabelecimento fabril ou região florestal a empresa nomeará um responsável pela segurança, que trabalhará a tempo inteiro, salvo quando tal se não justifique.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Prioridade dos trabalhos de segurança)

Sempre que o responsável pela segurança, para cabal desempenho das funções que lhe estão confiadas, tiver de recorrer aos serviços da empresa, os trabalhos por ele pedidos terão prioridade.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Inquérito obrigatório)

Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a empresa procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que por aquela lhe for pedida, bem como aos sindicatos interessados.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### (Equipamento individual)

1 — Qualquer tipo de equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, exigido pelas normas de higiene e segurança da empresa é encargo exclusivo desta.

2 — A empresa suportará, de acordo com as suas regras internas, os encargos com a deterioração de equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### (Vestuário)

A empresa distribuirá vestuário de trabalho adequado, designadamente ao pessoal da produção, central termoelectrica, conservação, transportes fabris, armazém geral, laboratório, refeitório e sala de desenho, pessoal feminino do cartão canelado e de limpeza, contínuos, porteiros e motoristas.

## CAPÍTULO XIV

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1 — A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### (Exames)

Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

### CAPÍTULO XV

#### Deslocações em serviço

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### (Deslocações em serviço)

O regime de deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante do presente acordo.

### CAPÍTULO XVI

#### Comissão paritária

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por oito elementos, dos quais quatro são representantes da empresa e quatro representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de dez dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de

apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

### CAPÍTULO XVII

#### Disposições finais

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### (Convenção globalmente mais favorável)

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — Ficam também revogados os regulamentos internos da empresa elaborados ao abrigo do instrumento de regulamentação colectiva previsto no número anterior.

3 — A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

4 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Adjunto de chefe de serviço.* — É o trabalhador que colabora directamente com o superior hierárquico, garantindo as funções deste que por delegação lhe sejam atribuídas, podendo coordenar e controlar várias actividades do serviço respectivo.

*Adjunto de chefe de zona de aquisição de madeiras.* — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de zona de aquisição de madeiras, exercendo a sua actividade sob a orientação e controle deste em áreas de responsabilidade que lhe venham a ser atribuídas.

*Adjunto de chefe de zona florestal.* — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de zona florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controle deste. Tem a seu cargo, com carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de zona na planificação das actividades, controle da sua execução e elaboração do orçamento anual.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina, prepara e ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Agente de estudos.* — É o trabalhador que analisa cuidadosamente os resultados e os meios disponíveis quer directamente nos postos de trabalho, quer através dos dados fornecidos pelo planeamento nos serviços administrativos.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que estuda métodos e processos de trabalho para aumentar a produtividade, recorrendo a técnicas de simplificação e racionalização do trabalho, melhoria do uso dos meios e dos espaços disponíveis, tendo em atenção a redução dos espaços e fadiga dos trabalhadores.

*Ajudante.* — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

*Ajudante (produção de embalagem).* — É o trabalhador que auxilia os operadores de produção de embalagem e, cooperando com eles, executa tarefas e operações simples no âmbito da produção, movimentação e limpezas na sua área de trabalho. Esta função inclui os ajudantes das seguintes máquinas: metralhadora com entrega manual, máquina de encaixar divisórias, máquina semiautomática de fecho, saída da cortadora de abas e saída da escateladora de divisórias. Inclui ainda o alimentador de bocas de desperdício.

*Ajudante de cargas e descargas de expedição.* — É o trabalhador que assegura a carga e descarga de veículos de transporte. Pode, excepcionalmente, acompanhar o motorista e respectivo ajudante na distribuição.

*Ajudante de electricista (1.º ou 2.º anos).* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais electricistas e, sob a sua orientação, executa trabalhos simples e operações auxiliares.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade de um fogueiro, colabora em trabalhos tendentes ao bom funcionamento dos geradores de vapor. No arranque das caldeiras, verifica se os aparelhos auxiliares se encontram em condições. Vela pelo bom funcionamento das bombas de alimentação de água às caldeiras, bem como pelas de combustível, respeitando as pressões e as temperaturas indicadas e assegurando o abastecimento de combustível líquido ou sólido aos geradores de vapor. Vigia o bom funcionamento do sistema de circulação de grenalha do economizador.

*Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt).* — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade de um fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação), vigia a combustão da lixívia no fundo da fornalha, procede à limpeza das reportas de ar, mantendo as bicas de Smelt devidamente funcionais; colabora na mudança de queima de combustível, controlando a percentagem de sólidos de lixívia verde, mantendo o nível no tanque e procedendo à bombagem do produto para a secção respectiva. Garante o abastecimento de sulfato de sódio às caldeiras. Procede à análise simples das lixívias.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo, eventualmente, fazer a cobrança da mercadoria que entrega.

*Ajudante de processo (pasta/papel/energia).* — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

*Amostrista ou maquetista.* — É o trabalhador que executa tanto amostras clássicas de caixas de todos os tipos como todas as resultantes de estudos de embalagens especiais e de extras. Corta as amostras a partir de desenhos, agrafa-as e cola-as, procede à selecção e arrumação dos diferentes tipos de cartão e colabora na arrumação e limpeza da secção.

*Analista de aplicações de 1.ª* — É o trabalhador que desenvolve as soluções apresentadas pela análise de sistemas, tomando em conta o equipamento a utilizar. Define e documenta as fases elementares do processamento, esboçando os planos de teste. Coordena o trabalho da programação a nível de aplicação. Pode também efectuar tarefas complexas do domínio da programação.

*Analista de aplicações de 2.ª* — É o trabalhador que desenvolve as soluções apresentadas pelo analista de sistemas, tomando em conta o equipamento a utilizar e sendo apoiado na análise funcional por um analista mais qualificado. Define e documenta, no âmbito das suas actividades, as fases elementares do processamento, esboçando os planos de teste. Pode também efectuar tarefas complexas do domínio da programação.

*Analista de aplicações principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da análise de aplicações informáticas e eventualmente de programação. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e programação bem determinados.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controle fabris.

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da quím-

mica laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controle do processo.

*Analista qualificado.* — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo de processo.

*Analista de sistemas de 1.ª* — É o trabalhador que além das funções gerais de analista de sistemas (analista de sistemas de 2.ª) avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas e recomenda aperfeiçoamentos, podendo ainda dirigir e coordenar equipas de desenvolvimento de sistemas.

*Analista de sistemas de 2.ª* — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e modificação de sistemas de processamento de dados. Documenta as conclusões no *dossier* de análise de sistemas. Traduz as necessidades em sistemas lógicos, económicos e exequíveis. Prepara conjuntos homogéneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste. Orienta e controla a instalação de sistemas. Pode dirigir e coordenar equipas de manutenção de sistemas.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

*Apontador de expedição do armazém de papel.* — É o trabalhador que procede ao registo e verificação das características dos produtos expedidos e elabora as respectivas guias de transporte.

*Aprendiz (construção civil, electr., met., hot. e mad.).* — É o trabalhador que se prepara para o exercício da profissão e, sob orientação de profissionais, coadjuva-os nos seus trabalhos.

*Arquivista técnico (graus I e II).* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerentes ao sector técnico, cabendo-lhe também organizar e preparar os respectivos processos.

*Arvorado ou seguidor.* — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Desempenha também tarefas de executante.

*Assistente social.* — É o trabalhador que ajuda a resolver os problemas de adaptação dos indivíduos ou grupos; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas; participa com os SPAS na resolução de problemas inerentes na sua área.

*Auditor assistente.* — É o trabalhador responsável pela verificação e análise de transacções e registos necessários à condução das revisões relativas às actividades funcionais e de organização atribuídas, sob a directa supervisão do auditor sénior ou subsénior.

*Auditor estagiário.* — É o trabalhador que é responsável pela execução de verificações e análises auxiliares em estreita colaboração com o auditor assistente ou subsénior que o acompanha e sob constante orientação do auditor sénior ou do supervisor de auditoria.

*Auditor sénior.* — É o trabalhador responsável na condução das verificações exigidas pelas actividades funcionais e de organização atribuídas, sob orientação geral do supervisor de auditoria.

*Auditor subsénior.* — É o trabalhador que colabora na condução das verificações exigidas pelas actividades funcionais e de organização atribuídas, sob orientação do supervisor de auditoria ou do auditor sénior.

*Auxiliar de creche ou infantário.* — É o trabalhador que auxilia nas suas funções a educadora-orientadora ou a encarregada de creche ou infantário.

*Auxiliar de fiel de parque.* — É o trabalhador que desempenha todo o trabalho necessário ao parque exterior e executa trabalhos de arrumação e limpeza do parque. Auxilia cargas e descargas, bem como o fiel nas pesagens e medições. Pode proceder ao descasque mecânico da madeira ou manual, quando aquele for impossível.

*Auxiliar florestal.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos manuais, tais como plantações de árvores, carregamento, empilhamento, desrame, descasque, limpeza de mata, conservação de caminhos, etc. Pode ocasionalmente realizar outras tarefas não especializadas relacionadas com a actividade florestal.

*Agente técnico agrícola (graus I, II e III).* — É o profissional que executa trabalhos técnicos ligados ou não à realização de problemas específicos da sua área profissional. Coordena e controla as actividades de florestação e exploração florestal, participando na planificação das actividades e elaboração de orçamentos anuais. Pode exercer funções de chefia, controlando tecnicamente viveiros, florestações de áreas arrendadas e exploração de madeiras; angaria e participa na celebração de contratos de arrendamento de áreas para florestação; participa na compra de madeiras em pé. Colabora em gabinetes de estudos.

*Agente técnico agrícola principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das actividades mais complexas no âmbito da sua profissão. Pode participar na análise dos resultados técnico-económicos segundo as políticas determinadas pela empresa. Coordena o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior, que chefia.

*Bate-chapas (chapeiro).* — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina,

que enforma e desempenha por martelagem, usando as ferramentas adequadas na reparação de máquinas, e veículos automóveis; pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina de carroçaria e afins.

**Bombeiro.** — É o trabalhador especializado em determinar e eliminar ou reduzir os riscos de incêndios nas instalações da empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da empresa e mantém operacional o material.

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

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

**Caixeiro-encarregado.** — É o trabalhador que no estabelecimento, ou no sector do mesmo, dirige o pessoal, executa, coordena e controla a venda directa ao público e o serviço a ele inerente, podendo registar e receber as importâncias respeitantes às transacções efectuadas, zelando pela conservação e segurança de valores materiais e existências.

**Calceteiro.** — É o trabalhador que executa exclusiva ou predominantemente pavimentos de calçada.

**Caldeireiro.** — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo eventualmente proceder ao seu ensaio, e enforma e desempenha balizas, chapas e perfis para a indústria.

**Canalizador.** — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa e repara canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Capataz.** — É o trabalhador que dirige um grupo de trabalhadores indiferenciados.

**Capataz de arruamentos e jardins.** — É o trabalhador que, podendo chefiar uma equipa, tem a seu cargo a conservação de jardins, tratamento de árvores e tarefas afins, desempenhando também tarefas de executante.

**Capataz de cargas e descargas.** — É o trabalhador que coordena a actividade de um grupo de trabalhadores que se ocupam de arrumações, cargas e descargas diversas, assim como de limpezas exteriores e recolha de lixo, desempenhando também tarefas de executante.

**Capataz da recepção e preparação de madeiras.** — É o trabalhador que, sob orientação superior, dirige a descarga e movimento de material lenhoso, orientando o empilhamento de toros, e superintende directamente nos trabalhos de limpeza respeitante ao seu sector. Providencia junto do superior hierárquico para que seja mantido o número adequado de viaturas em serviço e para que sejam efectuadas reparações do equipamento.

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens.

**Chefe de contínuos.** — É o trabalhador que coordena e dirige os serviços de contínuos e trabalhadores de limpeza, executando também tarefas próprias de contínuo.

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

**Chefe de equipa.** — É o trabalhador que, sob a orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores, que pode ser do grau equivalente ao seu, sem ser chefe de equipa da mesma área profissional, desempenhando também tarefas de executante.

**Chefe de guardas.** — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço de guardas por forma a assegurar a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviço.* — (Definição idêntica à de chefe de serviços).

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

*Chefe de zona de aquisição de madeiras.* — É o trabalhador que assegura, na sua área de intervenção, a execução da política de aprovisionamento de material lenhoso da empresa, acompanhando a evolução do consumo e da oferta e tomando, de acordo com a direcção, as acções correctoras necessárias; assegura a gestão dos parques exteriores situados na sua zona de intervenção, de acordo com as orientações superiores; participa na elaboração do orçamento anual de aquisição de madeiras, planifica, organiza, coordena e controla os serviços dele dependentes.

*Chefe de zona florestal.* — É o trabalhador que assegura, na área geográfica para a zona florestal, a execução, coordenação e controle das actividades de florestação e de exploração florestal, de forma que sejam respeitados os objectivos e programas acordados e fixados com a direcção, tomando as medidas correctoras que julgue necessárias; participa na planificação das actividades da respectiva zona e elaboração do orçamento anual, de acordo com as orientações superiores. Prospecta e propõe a aquisição ou aluguer de propriedades para florestar. Executa um conjunto de outras tarefas não especificadas que no âmbito da função se destinam a manter a boa imagem da região que chefia.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos e assegura outro expediente relacionado com os escritórios. Ocasionalmente poderá, no interior da empresa, executar tarefas da mesma natureza.

*Condutor de empilhador.* — É o trabalhador que conduz e manobra em carro automotor, equipado

de plataforma elevadora, «colher», «garfo» ou «garas», para transferir ou empilhar mercadorias diversas; é responsável pela sua manutenção e conservação.

*Condutor-manobrador.* — É o trabalhador que conduz e manobra, exclusiva ou predominantemente, nos estaleiros ou nas obras, equipamentos mecânicos, semifixos ou móveis, sem exigência de carta de condução.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup> que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

*Condutor de ponte rolante.* — É o trabalhador responsável pela condução da ponte rolante e das diversas operações necessárias ao seu funcionamento com vista ao empilhamento, cargas e descargas de produtos no interior das instalações fabris.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executa diversos serviços análogos, tais como: entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e externo e distribuição de correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e outros serviços da mesma natureza.

*Contínuo menor ou paquete.* — É o trabalhador que, sendo menor de 18 anos, presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

*Controlador.* — É o trabalhador que recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controle referentes à recepção de matérias-primas, processo produtivo e expedição de produtos acabados.

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador que emite as contas de consumo nas salas de refeições, recebe as importâncias respectivas, mesmo quando se trata dos processos de pré-pagamento ou de senhas, e elabora os mapas de movimento da sala onde preste serviço; pode eventualmente assegurar funções próprias de empregado de refeitório.

*Controlador de fabrico.* — É o trabalhador responsável pelo controle de fabrico de um sector de



produção, através de ensaios químicos ou físicos, cujos resultados, que interpreta, vai fornecendo, por forma a efectuar correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas; procede eventualmente à recolha de amostras, de análise mais complexa, destinadas ao laboratório central; recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controle.

**Controlador fabril.** — É o trabalhador que verifica, controla e regista as quantidades e os tempos de execução das encomendas, comunicando os desvios encontrados. Elabora inventários mensais da produção em curso, arquiva notas de encomendas e auxilia eventualmente a contabilização das produções; requisita os materiais auxiliares necessários à produção (tintas, fio, etc.).

**Controlador de madeiras e aparas.** — É o trabalhador responsável pela recepção de aparas de madeira vindas do exterior; através de ensaios laboratoriais, procede à determinação da sua humidade e granulometria, bem como a determinação da qualidade da restante madeira; regista os resultados obtidos em mapa adequado.

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

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritórios em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Estabelece contactos regulares, nomeadamente em língua estrangeira, através dos meios de comunicação existentes. Pode proceder a traduções e retroversões de textos nas línguas que domina.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; pode colaborar na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que 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 reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

**Decapador por jacto.** — É o trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais. Pode colaborar na pintura e preparação de superfícies.

**Desenhador de execução (graus II-A, II-B, I).** — 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 desenho, 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 levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) **Desenho gráfico.** — Executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos como colorir ou efectuar legendas.

**Desenhador de execução (grau principal).** — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

**Desenhador maquetista (arte finalista).** — Definição idêntica à de desenhador projectista.

**Desenhador projectista.** — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

**Dispenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomendas; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante re-

quisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição, pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas. Colabora na preparação da distribuição de refeições nas instalações fabris. Executa algumas tarefas no bar da cantina. Substitui parcialmente o encarregado do refeitório na sua ausência.

*Director de serviços.* — É o trabalhador responsável perante o conselho de gerência ou seus representantes pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais a nível orgânico imediatamente inferior à de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas inerentes à sua área de actividade.

*Distribuidor (com. e armazéns).* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo fazer a cobrança da mercadoria que entrega.

*Distribuidor de refeitório.* — É o trabalhador que recebe as requisições de refeições feitas pelos trabalhadores e procede à sua entrega no refeitório em tempo oportuno, distribuindo, em veículo apropriado, as refeições, de acordo com os pedidos feitos, pelos diversos locais de trabalho. Carrega, descarrega e recolhe material utilizado, verifica as condições de fornecimento das refeições e do material e assegura o controle e registo das refeições distribuídas. Pode eventualmente conduzir veículo de distribuição nas instalações fabris.

*Distribuidor de trabalho.* — É o trabalhador que faz coordenadamente o lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, após se ter assegurado que os postos de trabalho foram em tempo oportuno abastecidos de materiais, ferramentas e documentos informativos. Controla a progressão dos trabalhos e a devolução de materiais excedentes, ferramentas e documentos informativos.

*Distribuidor de transportes e movimentação.* — É o trabalhador que faz coordenadamente o lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, assegurando em devido tempo a distribuição de requisições de transportes. Controla a progressão dos trabalhos, assegurando a análise dos tempos conseguidos e a detecção das causas das divergências mais significativas.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e a de salubridade; fornece às sec-

ções de produção, de venda e de manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço e custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas, devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados; 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 for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

*Educadora-orientadora de creche ou infantário.* — É a trabalhadora responsável pelo bom funcionamento da creche ou infantário. Dirige o pessoal auxiliar e providencia pelo bom funcionamento das suas secções. Elabora as ementas segundo as idades. Mantém actualizado o ficheiro das crianças. Orienta pedagogicamente as actividades.

*Electricista auto.* — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor, acumulador, bobinas) dos veículos automóveis. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

*Electricista bobinador.* — É o trabalhador que faz e coloca bobinas, a partir de esquemas e outras especificações técnicas, procedendo igualmente à sua ligação. Com dispositivos adequados ensaia toda a gama de máquinas eléctricas de acordo com as suas características.

*Electricista principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Electricista de telecomunicações.* — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta e conserva sistemas de controlo, sinalização, intercomunicadores e telefone.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que atende as requisições de fornecimento para fora do refeitório, mas para dentro da fábrica. Serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local. Cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos. Executa com regularidade a exposição, em prateleiras ou montras, dos produtos; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de ma-

nutenção, a fornecer pela secção própria. Assegura a arrumação e higiene da dependência onde trabalha e a conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como a efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que executa nos vários sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente. Coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo, recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa. Prepara as marmitas. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*Encarregado.* — É o trabalhador que na sua área profissional é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Encarregado de creche ou infantário.* — É o trabalhador que é responsável pelo infantário, devendo orientar e manter em boas condições de funcionamento todas as secções do mesmo. Orienta o pessoal auxiliar. Provê pela manutenção e actualização dos ficheiros de inscrição e admissão das crianças.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

*Encarregado geral (com. e armazéns).* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados ou encarregados de armazém.

*Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios.* — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução de pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material não só usado no quartel como o que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que chefia.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e dirige os serviços de uma cantina ou refeitório; fiscaliza e orienta o trabalho do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe são confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz encomendas; compra e recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade e quantidade com os pedidos; verifica e confere as existências, fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; orienta a distribuição de refeições na fábrica, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança; dá parecer sobre a admissão, valorização e despedimento do pessoal a seu cargo. Atende e aprecia as reclamações dos utentes, informando a respectiva hierarquia; procede às tarefas administrativas inerentes à função.

*Encarregado de turno.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações legais específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visem o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, através da consulta de enfermagem; realiza educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu nível de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, na prevenção das doenças em geral e das profissionais em particular. Observa os trabalhadores sãos e doentes, avalia sinais vitais e biométricos, colaborando com outros técnicos nos diferentes tipos de exames; presta cuidados de enfermagem globais e socorros de urgência. Supervisa o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde. Assegura as tarefas no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a actividade de outros profissionais, devendo reunir as condições de enfermeiro, desempenhando também tarefas próprias desta função.

*Enfermeiro especialista.* — É o trabalhador que, além de reunir as condições de enfermeiro, possui o respectivo curso de especialização, reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde.

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

tribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, 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 o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, nomeadamente de contabilidade, recolha de dados, terminais de computador e *telex*.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Escriturário qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de escriturário principal, que executa as tarefas mais especializadas de escritório. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos ou correlativos, que chefia.

*Expedidor.* — É o trabalhador que é responsável pelo controle das expedições em veículos de transporte e pelo carregamento dos mesmos. Substitui o responsável da expedição na sua falta. Pode movimentar viaturas, à responsabilidade da empresa, em toda a área do armazém e cais de carga.

*Ferramenteiro (construção civil).* — É o trabalhador que efectua funções idênticas às de ferramenteiro, mas no âmbito restrito à conservação e construção civil.

*Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos.* — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controle dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferreiro ou forjador.* — É o trabalhador que forja, martela, manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação.

Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém de carimbos.* — É o trabalhador que efectua operações de entrada e saída de equipamento, tendo em atenção o seu estado qualitativo e a concordância entre as normas de impressão e os carimbos. Informa sobre as deficiências encontradas e procede ao controle da arrumação e limpeza os mesmos.

*Fiel de armazém principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Fiel de armazém qualificado.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fiel de parque exterior.* — É o trabalhador responsável por um parque exterior de madeiras, tanto no aspecto da recepção, movimentação, existências de material lenhoso, como pela conservação de instalações e material nele existente. Recolhe e transmite informações relativas ao mercado de madeira na área. Procede à recepção da madeira, preenchendo os respectivos documentos comprovativos. Orienta o trabalho de manuseamento do material lenhoso dentro do parque. Procede à expedição do material lenhoso de acordo com orientação superior. Estabelece contactos com empresas transportadoras, fornecedores de material lenhoso, fornecedores de bens de consumo corrente e com os órgãos da empresa, de modo a assegurar o funcionamento dos serviços do parque.

*Fogueiro-encarregado.* — É o trabalhador responsável pela condução de uma ou mais caldeiras, orientando e coordenando a actividade de outros fogueiros e ajudantes. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamento. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento e do pessoal. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Integra-se em equipas de manutenção.

*Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras convencionais).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conserva-

ção e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

*Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (líxvias ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões pré-estabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Fotocopiador em borracha.* — É o trabalhador que prepara soluções químicas a aplicar nas placas de borracha, analisa as normas de impressão e desenho para corte de borracha necessária; procede à sensibilização e exposição das placas e fixação de imagem; limpa as placas e entrega-as para a gravação.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica e repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações industriais.

*Gravador de carimbos.* — É o trabalhador que executa o decalque e gravação de carimbos sobre placas apropriadas, executando outras tarefas no âmbito da confecção de carimbos.

*Gravador-chefe de carimbos.* — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

*Gravador especializado de carimbos.* — É o trabalhador que executa as mesmas operações que o gravador de carimbos, apresentando, embora, elevada perícia na função de gravação.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações à sua responsabilidade e de outros valores que lhe sejam confiados. Controla as entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais. Procede a pesagens e contagens, registando os respectivos elementos. Transmite superiormente qualquer facto relevante verificado. Pode, mediante indicação da empresa, ocupar-se das ligações telefónicas, podendo fazer o chamamento de meios de transporte.

*Impressor litográfico.* — É o trabalhador que executa trabalhos de reprodução de documentos em máquina de *offset*; prepara as matrizes e tintas de impressão para trabalhos de *offset*; realiza a montagem de textos e paginação de livros e relatórios; faz trabalhos fotográficos e de fotocópias, Distribui trabalho e coordena as diferentes fases da sua realização, acompanhando as diferentes tarefas do grupo de trabalho. Indica custos para imputação aos diversos sectores. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que coordena o serviço de vendedores especializados e vendedores; visita os clientes e informa-se das suas necessidades, podendo realizar vendas; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda; ausculta o mercado e verifica o cumprimento de programas.

*Isolador-traçador-planificador.* — É o trabalhador que efectua isolamentos diversos para os quais interpreta desenhos de construção metálica, nomeadamente caldeiraria, faz rebatimentos e planificações de modo a permitir a execução de traçagem, efectua cálculos para execução de traçados, estuda o enquadramento das peças desenhadas de modo a conseguir o melhor aproveitamento dos materiais de isolamento.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que está encarregado do arranjo e conservação dos jardins.

*Lavador (lavadaria).* — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar segundo o seu tipo, natureza do tecido, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a, pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar com tolerâncias tecnicamente admissíveis.

*Limpador de carimbos.* — É o trabalhador que procede à limpeza de carimbos e pré-montagem e à sua classificação e arrumação.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Lubrificador principal.* — É o lubrificador de 1.ª que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Lubrificador qualificado.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de lubrificador principal que

executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Maquinista de locomotiva.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução e manobra, em condições de segurança, das locomotivas que fazem parte do equipamento dos transportes fabris, efectuando pesagens de vagões, quando necessário. Vela pelo bom estado de limpeza e conservação do equipamento.

*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, podendo eventualmente regular básculas e balanças. Colabora com os técnicos de instrumentação.

*Mecânico de aparelhos de precisão principal.* — (Definição idêntica à de electricista principal.)

*Mecânico de aparelhos de precisão qualificado.* — (Definição idêntica à de oficial de conservação qualificado.)

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

*Medidor recepcionista de madeira.* — É o trabalhador que realiza as operações necessárias à medição e avaliação das cargas de matéria-prima lenhosa recebida na fábrica, de acordo com as especificações de recepção em vigor, colaborando nas tarefas de conservação de equipamentos e instalações da recepção. Proceda aos respectivos registos e demais documentação de controle.

*Montador de andaimes.* — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes metálicos ou de outras estruturas metálicas com idêntica função. Zela pela sua conservação.

*Montador ou 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.

*Montador litográfico.* — É o trabalhador que procede ao estudo gráfico para execução de impressos e outros documentos, executando as respectivas matrizes para impessão litográfica ou *offset*. Dispõe sobre uma película, segundo uma ordem determinada (e condicionada às características técnicas da secção a que se refere), textos impressos em película ou outro material fotográfico, tendo em vista a reprodução. Para impressão a cores, efectua pela ordem adequada as montagens requeridas pela sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos.

*Montador de pneus.* — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagens de pneumáticos e à repa-

ração de furos em pneus ou câmaras-de-ar. No âmbito da oficina, poderá colaborar em outros trabalhos, sempre que as necessidades do serviço o exijam.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Conduzindo veículos ligeiros com distribuição e veículos pesados, poderá ser acompanhado de ajudante de motorista.

*Motorista principal.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de motorista que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descargas de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Sempre que a empresa considere necessário, será acompanhado por um ajudante de motorista. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

*Oficial de conservação civil principal.* — (Definição idêntica à de electricista principal, mas para a área da conservação civil.)

*Oficial de conservação qualificado.* — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspeccionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Oficial metalúrgico principal.* — (Definição idêntica à de electricista principal.)

*Oficial de pré-montagem.* — É o trabalhador que executa a montagem de carimbos em telas para serem aplicadas nas máquinas impressoras. Pode executar outras tarefas no âmbito de confecção de carimbos.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

*Operador de computador principal.* — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualifica-

ção que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Operador de computador qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação do superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

*Operador de embaladora.* — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção, regulação e afinação de uma máquina utilizada na embalagem de bobinas. Procede a outros trabalhos simples no âmbito da bobinagem e rebobinagem de papel.

*Operador de empilhador, desempilhador e mesa directa.* — É o trabalhador que procede à descarga regular da madeira para os tapetes, mediante o accionamento de equipamento próprio, e assegura o empilhamento de toros a granel, procurando regular a formação da pilha. Vigia o funcionamento da instalação, evitando ou solucionando encravamentos. Efectua trabalhos de limpeza e colabora com as equipas de conservação.

*Operador florestal.* — É o trabalhador que executa as operações inerentes às actividades de produção de plantas, de conservação de povoamentos, de exploração e de produções acessórias, conduzindo e manobrando máquinas florestais ou agrícolas a que poderão adaptar-se alfaias ou outros equipamentos, nomeadamente tractores agrícolas, florestais, moto-serras, destroçadores, moto-roçadores. É o responsável pela manutenção preventiva e correctiva do material que lhe é distribuído, de acordo com as indicações superiores. Elabora folhas de registo e de controle de utilização, consumos, etc., das máquinas que lhe são distribuídas.

*Operador fotográfico.* — Opera com máquinas de reprodução e revelação, manuais ou mecânicas; imprime, retoca e executa ampliações ou reduções, reproduz originais sem negativos. Procede à preparação dos químicos para os respectivos banhos, identifica e ordena os negativos, provas fotográficas ou outras de acordo com a orgânica do serviço. Pode decalcar desenhos.

*Operador heliográfico (graus I e II).* — É o trabalhador que trabalha predominantemente com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo arquivar.

*Operador manual.* — É o trabalhador que procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como: brochuras, blocos, contagens, alceamentos, escolha ou embalagem de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto das máquinas de imprimir ou de intercarlar nas mesas. Pode ainda utilizar, por vezes, dispositivos mecânicos simples para execução do trabalho.

*Operador de máquina de «offset».* — É o trabalhador que regula e conduz uma máquina de *offset* para imprimir directamente folha de papel ou cartolina, por meio de matriz adequada. Faz o alceamento, regula a distribuição de tinta, a marginação e a alimentação, corrige e limpa a matriz sempre que necessário. Pode colaborar em trabalhos de brochura.

*Operador de parque de aparas e silos.* — É o trabalhador que, sob a direcção do operador de preparação de madeira, executa as tarefas que lhe são atribuídas necessárias à distribuição e armazenamento de cavacos. Vigia no local o funcionamento da instalação, evitando encravamentos, assegura registos de armazenamento de cavacos, efectua trabalhos de limpeza e colabora com as equipas de conservação.

*Operador de pilha de aparas.* — É o trabalhador que garante e controla a alimentação contínua e uniforme de aparas ao digestor mediante a condução de tractores *bulldozer*, orientação dos deflectores de descarga na pilha e regulamentação das comportas dos transportadores de retoma da pilha de aparas. Colabora na conservação geral dos tractores transportadores de retoma do sistema de transferência de aparas para o digestor.

*Operador de preparação de madeiras.* — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento, através de painel de comando centralizado, de um conjunto de máquinas constituído por mesas de alimentação, destroçadores de madeira e crivos de aparas, destinados a transformar toros em cavacos ou aparas, seleccionando-os para o fabrico de pasta para papel; regista as condições de funcionamento da instalação; assegura o envio de amostras para laboratório; comunica anomalias que não possa ou não deva corrigir e assegura a limpeza do equipamento.

*Operador de processo extra.* — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta ou papel. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

*Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; vela pelo estado de conservação do equipamento; pode eventualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de processo de 2.<sup>a</sup> (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.<sup>a</sup>, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especializa-

ção. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controle de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

*Operador de processo de 3.<sup>a</sup> (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

*Operador de processo principal (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.<sup>a</sup> na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

*Operador de processo qualificado.* — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, ou produção de papel, podendo colaborar com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

*Operador de produção de embalagem principal.* — É o trabalhador altamente qualificado que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite exercer com ampla autonomia quaisquer funções de operador, podendo coordenar trabalhos de outros profissionais de qualificação inferior em equipas para tarefas bem determinadas que não chefia. Pode conduzir quaisquer equipamentos, nomeadamente os adstritos ao operador de produção de 1.<sup>a</sup>

*Operador de produção de embalagem qualificado.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de produção de embalagem principal que executa sobretudo as tarefas mais especializadas e que requerem maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores, que chefia.

*Operador de produção de embalagem de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite supervisionar e conduzir máquinas ou conjuntos de maquinismos de tecnologia elevada no âmbito da produção de embalagem. Procede ao controle de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Vela pelo estado geral de conservação do equipamento, colaborando, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: escatadora impressora, máquina integrada, prensa de recortes com desmoldagem e impressão e prensa rotativa com impressão, controle de formatos.

*Operador de produção de embalagem de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador qualificado responsável pela condução de máquinas de tecnologia inferior às adstritas ao operador de 1.<sup>a</sup>, executando, contudo, as mesmas tarefas de informação, controle e conservação; coadjuva-o, sempre que as necessidades de serviços o exijam, substituindo-o nos seus impedimentos. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: agrafadeira automática, dobradora-encoladeira, encoladeira, máquina automática de fecho, prensa de recortes com desmoldagem, simples face/caneladora, vincadeira e prensa e triturador de desperdício; é, ainda, o primeiro-ajudante da escatadora-impressora, máquina integrada e prensa rotativa com impressão.

*Operador de produção de embalagem de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pela condução de máquinas pouco complexas, assegurando a sua regulação e alimentação. Procede ao controle qualitativo e quantitativo da produção, recolhendo elementos informativos quanto a quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Coadjuva o operador de 2.<sup>a</sup> sempre que as necessidades de serviço o exijam, substituindo-o nos seus impedimentos. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: escatadora de divisórias com largura  $\geq$  a 1,35m, máquina automática de contar paletes parafinadora, prensa de recortes sem desmoldagem e saída automática da máquina de canelar; é ainda o primeiro-ajudante da agrafadeira automática, máquina automática de fecho e prensa de recortes com desmoldagem; inclui, também, o ajudante de operador de dobradora-encoladeira e o preparador de colante.

*Operador de produção de embalagem de 4.<sup>a</sup>* — É o trabalhador semiquilificado que opera máquinas simples, assegurando a sua regulação e alimentação. Executa as mesmas tarefas de controle, informação e conservação do operador de 3.<sup>a</sup>, que coadjuva, se necessário, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: agrafadeira de braço, agrafadeira de prato, agrafadeira semiautomática, cortadora de abas, cortadora de placas, escatadora de divisórias com largura inferior a 1,35m, máquina de encaixar divisórias, máquina semiautomática de fecho, metralhadora de entrega manual, prensa de desperdícios automática e triturador de desperdícios; é ainda, o segundo-ajudante da escatadora-impressora, máquina integrada, prensa rotativa com impressão, agrafadeira automática, máquina automática de fecho, prensa de recortes com desmoldagem e dobradora-encoladeira; inclui, também, o primeiro-ajudante da prensa de recortes sem desmoldagem, o ajudante de operador da metralhadora de entrega automática e de parafinadora e o preparador de cantoneiras.

*Operador qualificado fogueiro.* — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.<sup>a</sup> e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelétrica.

*Operador de computador estagiário.* — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.



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

**Perfilador.** — É o trabalhador que manobra uma plaina mecânica de três ou quatro faces ou uma tupia por forma a moldar guarnições em peças de madeira. Comunica superiormente qualquer anomalia de funcionamento que verifique na máquina. Limpa e lubrifica a máquina. Cuida do fio e muda os ferros de moldes sempre que necessário.

**Pesador.** — É o trabalhador que, sob a responsabilidade do encarregado dos serviços gerais, pesa materiais, peças ou produtos em básculas e procede ao registo e controle das respectivas entradas e saídas.

**Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros.

**Planificador.** — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

**Planificador auxiliar.** — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

**Planificador principal.** — É o trabalhador que pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

**Praticante (met., mec., apar. precisão, mad., com e arm.).** — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

**Pré-oficial (elec. e constr. civil do 1.º ou 2.º ano).** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Preparador auxiliar de trabalho.** — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controle sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém

de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o chefe do armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros de gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

**Preparador de estudos de processo.** — É o trabalhador que colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril, compilando e preparando elementos necessários para a sua realização, fazendo o processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos. Realiza experiências laboratoriais complementares de experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial.

**Preparador de estudos de processo principal.** — É o trabalhador que, sob orientação superior, realiza estudos de processo de maior complexidade ou inovação. Realiza, com autonomia, trabalhos de processo que implicam formação específica no âmbito da profissão, podendo, ainda, coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior, em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

**Preparador de estudos de processo qualificado.** — É o trabalhador que com o maior grau de autonomia assegura funções de preparador de estudos de processo principal, podendo chefiar equipas de profissionais menos qualificados no âmbito da sua actividade e do controle de processo.

**Preparador de laboratório.** — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob a orientação de um analista, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, em vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipa-

mentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamento e colabora na sua recepção.

*Preparador de trabalho principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

*Preparador de trabalho qualificado.* — É o trabalhador preparador de trabalho principal que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

*Programador de aplicações.* — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, prepara os dados para teste, testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido.

*Programador de aplicações estagiário.* — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

*Programador de aplicações principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e orgânica e programação bem determinados.

*Programador de corte.* — É o trabalhador que efectua a programação do trabalho de corte da produção de papel ou cartão, tendo em atenção os prazos de entrega previstos, o melhor rendimento possível das matérias-primas e a optimização da utilização da máquina.

*Programador de fabrico.* — É o trabalhador que procede à análise da distribuição de trabalho a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas industriais.

*Programador de sistemas.* — É o trabalhador que elabora programas e rotinas utilitárias, participa na instalação de programas-produto, bem como na sua manutenção. Compila e analisa a documentação necessária para a determinação e correcção de anomalias de funcionamento do equipamento.

*Programador de sistemas principal.* — É o trabalhador que elabora programas e rotinas utilitárias, participa na instalação de programas-produto, bem como na sua manutenção. Compila e analisa a documentação necessária para a determinação e correcção de anomalias e funcionamento do equipamento. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de programação de sistemas bem determinados.

*Rebobinador de fita gomada.* — É o trabalhador que opera rebobinadora de fita gomada, realizando as operações de impressão. Controla a qualidade do papel gomado a rebobinar e das bobinas fabricadas. Abastece a máquina de papel, casquilhos e tinta. Preenche folhas de fabrico, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificados. Mantém limpa e arrumada a sua zona de trabalho.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe pessoas e transmite indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração, ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Executa complementarmente trabalhos de dactilografia.

*Recepcionista de armazém.* — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa das matérias-primas, materiais, ferramentas e demais aquisições que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis; identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais. Pode desempenhar eventualmente a função de fiel de armazém.

*Recepcionista-chefe de armazém.* — É o recepcionista de armazém que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito do armazém, podendo desempenhar funções de recepcionista de armazém. Sob orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores de armazém ou correlativos, que chefia.

*Recepcionista-chefe de madeira.* — É o trabalhador profissional com funções de chefia que procede à medição, avaliação, aceitação e processamento de cargas de matéria-prima lenhosa recebida na fábrica, de acordo com as especificações de recepção em vigor, e orienta, técnica e disciplinarmente, uma equipa de recepcionistas.

*Rectificador mecânico.* — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça-modelo ou instruções que lhe forem fornecidas, prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Rectificador de peças em série.* — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar, em geral regulada por outrem, para o trabalho em série. Eventual-

mente poderá regular a máquina quando lhe forem fornecidos os dados necessários.

*Reprodutor de documentos.* — É o trabalhador que procede predominantemente à reprodução de documentos, incluindo os trabalhos com chapa fotográfica, ou executa outros serviços análogos. É responsável pela manutenção das máquinas reprodutoras, podendo distribuir a documentação reproduzida.

*Secretário(a) de direcção ou administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça-modelo.

*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. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Serralheiro em plásticos.* — É o trabalhador que executa, repara, modifica ou monta equipamento diverso, contituído fundamentalmente de material plástico. Executa tarefas complementares, como traçagem de peças, cortes, colagens, moldagens, revestimentos, aquecimentos a maçarico e soldaduras em materiais plásticos.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que colabora com o fiel nas operações necessárias à recepção e arrumação de materiais, preparação e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém. Pode fazer escritas simples de movimentação de materiais e deve manter em boas condições os materiais armazenados.

*Soldador.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxiacetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomá-

ticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

*Suboperador de preparação de madeiras.* — Sob a sua orientação, colabora com o operador em todas as tarefas necessárias ao normal funcionamento dos respectivos maquinismos e equipamentos, nomeadamente nos arranques e paragens, podendo substituí-lo na sua ausência. Efectua registos das informações fornecidas pelos indicadores respectivos, bem como das condições de funcionamento do equipamento que opera.

*Supervisor de auditoria.* — É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de um programa prático e completo de auditoria que cubra as áreas que lhe tenham sido atribuídas, sob a orientação geral do director de serviços.

*Técnico auxiliar.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Técnico auxiliar florestal.* — É o trabalhador cuja função se enquadra, pelo menos, em um dos seguintes pontos:

Orienta, coordena e pode executar pontualmente as tarefas enquadradas no âmbito da produção de plantas, da conservação e da exploração florestais, na perspectiva de conseguir a conveniente coesão e rentabilidade dos meios humanos, materiais e equipamentos que lhe estão afectos no desenvolvimento das operações florestais que lhes sejam cometidas;

Pode chefiar, ou conduzir funcionalmente, grupos de trabalho, elaborando, nesta situação, folhas de pessoal e de utilização de equipamentos, ou relativas à execução de empreitadas ou de serviços de terceiros e comunicando superiormente eventuais anomalias na distribuição, verificação, execução e controle de tarefas e operações;

Colabora na definição de programas de trabalho para as actividades referidas e garante a sua correcta implementação;

Colabora na angariação de contratos de compra e arrendamento, contacta proprietários e presta-lhes os esclarecimentos de que é portador;

Regista operações elementares e efectua cálculos simples para determinação de custos.

*Técnico coordenador de embalagem.* — É o trabalhador que efectua a coordenação das tarefas administrativas tendentes à elaboração dos orçamentos previsionais de vendas. Organiza e coordena sistemas de informação de gestão, conforme indicações da direcção de vendas, procedendo posteriormente ao seu tratamento analítico conforme o estabelecido.

**Técnico de electrónica.** — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica industrial e de controle analítico, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

**Técnico especialista (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação).** — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

**Técnico ferramenteiro.** — É o trabalhador que acompanha a evolução das ferramentas em uso na empresa, propondo a sua substituição com o objectivo de melhorar a produtividade de mão-de-obra. Dirige e coordena a actividade do pessoal adstrito à ferramentaria.

**Técnico físico.** — É o trabalhador que supervisiona directamente os ensaios físicos em curso, calibra e verifica periodicamente os aparelhos e revê os métodos de trabalho. Executa ensaios de trabalhos especiais. Faz o registo de observações e conclusões de ensaios e efectua cálculos, preparando gráficos e diagramas.

**Técnico de instrumentação de controle industrial.** — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controle industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

**Técnico de óleo-hidráulica.** — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

**Técnico principal (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação).** — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

**Técnico químico.** — É o trabalhador que estuda e elabora métodos de ensaios químicos, preparando-os para execução própria ou para execução por analistas, interpretando os resultados. Executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no

domínio da química laboratorial. Pode chefiar equipas de trabalho.

**Técnico de sistemas de 1.<sup>a</sup>** — É o trabalhador que, para além das funções de técnico de sistemas de 2.<sup>a</sup>, analisa e avalia perante situações concretas produtos informáticos existentes no mercado. Propõe e coordena planos de formação e cursos de reciclagem aprovados para o pessoal informático. Pode dirigir e coordenar equipas de técnicos de sistemas.

**Técnico de sistemas de 2.<sup>a</sup>** — É o trabalhador que, para além das funções de programador de sistemas, é responsável pelo planeamento e execução da instalação de programas-produto, bem como da sua manutenção. Estuda e elabora normas *standards* de utilização do equipamento, assim como define programas e rotinas utilitárias. Apoia a análise de sistemas e de aplicações na definição das soluções técnicas mais adequadas. Programa e coordena acções de formação e reciclagem aprovados para o pessoal informático. Pode ainda coordenar equipas de programação de sistemas.

**Técnico superior (graus I e II).** — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua, ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

**Técnico superior de 1.<sup>a</sup>** — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja

definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

**Técnico superior de 2.<sup>a</sup>** — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissional mais qualificado na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvam a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

**Técnico superior altamente qualificado.** — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções

que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa em cuja definição vivamente participa e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;
- c) Como técnico ou especialista dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

**Técnico superior qualificado.** — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento de iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da empresa em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

**Técnico de telecomunicações.** — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, ensaio, calibragem, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhos de telecomunicações e de telessinalização na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

**Telefonista.** — É o trabalhador que se ocupa das ligações telefónicas. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónica. Quando necessário, executa, complementarmente, trabalhos de dactilografia ou outros afins.

*Telefonista-recepcionista.* — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa, complementarmente, trabalhos de dactilografia ou outros afins.

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

*Tirocinante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para o ingresso nas categorias respectivas. Estuda as bases de controle automático no âmbito da sua especialidade.

*Tirocinante de desenho.* — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, corredores e outras dependências da empresa, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações, nomeadamente lavagem de roupa e louça.

*Trabalhador não especializado.* — É o trabalhador que exerce funções diversas, simples e indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste grupo, nomeadamente, os trabalhadores que se ocupam da limpeza dos locais de trabalho e exerçam funções de movimentação, arrumação, cargas e descargas de materiais que não impliquem a condução de veículos semoventes. Trabalha nas instalações fabris, obras, areiros ou em qualquer outro local em que se justifique a sua presença.

*Tractorista.* — É o trabalhador que conduz e manobra qualquer tractor. É responsável pela manutenção e conservação do mesmo, competindo-lhe limpar e lubrificar o equipamento, podendo proceder a pequenas reparações dentro da sua competência técnica.

*Tradutor técnico.* — É o trabalhador que, para além de assegurar as funções inerentes a correspon-

dente em línguas estrangeiras, elabora traduções técnicas de línguas estrangeiras, retroverte para as mesmas línguas cartas, manuais técnicos e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas.

*Vendedor.* — É o trabalhador que promove e vende por conta da empresa mercadorias, preparando-se para vendedor especializado.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, promove e vende, por conta da empresa, mercadorias que exigem conhecimentos especiais. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e faz relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Verificador de equipamentos.* — É o trabalhador que em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas pré-estabelecidos recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

*Verificador de equipamentos principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior, sem chefiar.

*Vigia de acabamentos (encarregado de turno).* — É o trabalhador que orienta a secção de acabamentos durante o turno, colaborando com o chefe de turno.

*Vigia da conduta.* — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ao longo do trajecto da conduta do efluente. Pode executar trabalhos de auxiliar inerentes à conduta.

*Vigia da preparação (encarregado de turno).* — É o trabalhador que superintende nos serviços centrais de desintegração e de refinação durante o seu turno.

*Vigilante de refeitório.* — É o trabalhador que vigia os serviços de refeitório, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Vigia quantitativa e qualitativamente a confecção das refeições e o seu fornecimento no refeitório e na fábrica. Vela pelo bom estado de conservação das instalações, equipamento, mobiliário e utensílios, prevenindo a sua reparação ou substituição; assegura registos estatísticos de utilizadores. Atende e analisa as reclamações dos utentes informando a respectiva hierarquia.

*Vulcanizador.* — É o trabalhador que executa, repara, modifica ou monta peças em borracha ou materiais afins e ainda reveste peças metálicas, podendo, quando necessário, verificar o estado das telas e revestimentos.

*Operador de equipamento de gravação de carimbos.* — É o trabalhador que procede à gravação de

carimbos, utilizando equipamento apropriado para a execução dos mesmos. Executa e retoca os negativos, confere-os com os originais, prepara e controla a exposição à luz dos materiais a utilizar para a execução dos carimbos, isolando adequadamente as zonas desprotegidas de forma que a incidência luminosa tenha a correcta densidade a aplicar. Imerge os carimbos em execução nos banhos de reagentes que prepara ou utiliza o equipamento adequado para o mesmo fim, que faz funcionar durante o tempo requerido, repetindo as operações quando necessário. Submete os carimbos em execução a banhos de limpeza, à secagem e ao endurecimento. Recupera os produtos químicos utilizados no processo. Pode gravar carimbos manualmente.

*Operador de equipamento de gravação de carimbos especializado.* — É o trabalhador que executa a mesma função que o operador de equipamento de gravação de carimbos, apresentando, embora, elevada perícia na função de gravação.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos, contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Trabalhadores analistas:

Analista de 1.<sup>a</sup>  
Analista principal.

Trabalhadores de aprovisionamento:

Fiel de 1.<sup>a</sup>  
Fiel principal.  
Recepcionista de armazém.

Trabalhadores da construção civil:

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Trabalhadores electricistas:

Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial principal.

Trabalhadores de escritório:

Primeiro-escriturário.  
Escriturário principal.  
Caixa.

Trabalhadores técnicos de instrumentação:

Técnico de instrumentação e controle industrial de 2.<sup>a</sup> classe (dois anos).  
Técnico de instrumentação e controle industrial de 1.<sup>a</sup>  
Técnico especialista de instrumentação.

Trabalhadores metalúrgicos:

Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial principal.  
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos).  
Planificador auxiliar (dois anos).  
Preparador de trabalhos de grau II e grau I (mecânica eléctrica).  
Verificador de equipamentos.

Trabalhadores técnicos de desenho:

Desenhador de execução de grau I.

Trabalhadores de gravação de carimbos:

Operador de equipamento de gravação de carimbos de 1.<sup>a</sup>  
Operador de equipamento de gravação de carimbos especializado.

#### A) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas

##### I — Admissão

1 — Idade mínima de admissão — 18 anos.

2 — Habilitações literárias mínimas — curso complementar de agricultura ou equiparado.

##### II — Promoções e acessos

1 — O agente técnico agrícola de grau I ascenderá ao grau II após a permanência mínima de um ano na categoria.

2 — O agente técnico agrícola de grau II ascenderá ao grau III após a permanência mínima de três anos na categoria.

3 — O agente técnico agrícola de grau III com mais de três anos na categoria poderá ascender à classe imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

#### B) Trabalhadores analistas

##### I — Admissão

As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

##### II — Promoções e acessos

1 — O analista de 3.<sup>a</sup> e o analista de 2.<sup>a</sup> ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possuam as habilitações mínimas acima previstas.

2 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão após quatro meses de estágio na categoria profissional de analista (analista de 3.<sup>a</sup>), continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

#### C) Trabalhadores de aprovisionamento

Os fiéis de 2.<sup>a</sup> com mais de três anos na categoria poderão ascender ao grupo imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

#### D) Trabalhadores de comércio

##### I — Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com 15 ou mais anos de idade tendo como habilitações literárias mínimas o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

2 — Só poderão ser admitidos como praticantes indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 — Os indivíduos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

##### II — Promoções e acessos

1 — Logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade o praticante será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática.

2 — O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

3 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria.

4 — Os caixeiros de 3.<sup>a</sup> e os caixeiros de 2.<sup>a</sup> ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três a quatro anos, respectivamente, de permanência na respectiva categoria.

#### III — Densidades e dotações mínimas

Em cada direcção de empresa serão obrigatoriamente observadas as seguintes dotações mínimas:

- a) Três ou mais trabalhadores de comércio e armazém — um caixeiro-encarregado;
- b) Até dez trabalhadores — um fiel de armazém;
- c) De dez a quinze trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;
- d) De dezasseis a vinte e quatro trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;
- e) 25 ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

#### E) Trabalhadores cobradores

##### Admissão

As condições de admissão dos trabalhadores cobradores são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

#### F) Trabalhadores da construção civil

##### I — Admissão

1 — As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

2 — Nas categorias em que não haja aprendizagem a idade mínima para admissão é de 18 anos.

##### II — Promoções e acessos

1 — Os profissionais que se iniciem na profissão com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem com a duração máxima de dois anos.

2 — Os profissionais que se iniciem na profissão com 18 anos ou mais de idade terão um período de aprendizagem com a duração máxima de um ano.

3 — Serão promovidos a pré-oficiais os trabalhadores que completarem o seu período de aprendizagem referido nos números anteriores.

4 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup> logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

5 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de oficial de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência naquela categoria.



6 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial.

7 — Haverá aprendizagem para as seguintes categorias profissionais:

- a) Calceteiro;
- b) Carpinteiro;
- c) Pedreiro;
- d) Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

8 — Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem, os trabalhadores ingressarão com a categoria de pré-oficial de 2.<sup>a</sup> ano.

9 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

10 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

11 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer as funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

### III — Densidades e dotações mínimas

1 — Em cada profissão o número de oficiais de 1.<sup>a</sup> não pode ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.<sup>a</sup>, devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.<sup>a</sup>

2 — O número de aprendizes e pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

#### G) Trabalhadores electricistas

##### I — Admissão

1 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

2 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

##### II — Promoções e acessos

1 — Os aprendizes admitidos com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudantes após dois períodos de uma ano de aprendizagem ou logo que completarem 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem.

2 — Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade ascenderão à categoria de ajudante após seis meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria.

4 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois períodos de um ano.

5:

- a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, o 2.<sup>o</sup> grau de torpedeiro electricista ou radio-montador da Escola Militar de Electromecânica;
- b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de oficial de 1.<sup>a</sup> após dois anos de permanência naquela categoria.

### III — Densidades e dotações mínimas

1 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não poderá ser superior ao número de oficiais.

2 — O número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

3 — Havendo ao serviço cinco oficiais, um será classificado como encarregado. Se houver quinze oficiais, haverá dois encarregados. Se o número de oficiais for superior a quinze, haverá mais um encarregado por cada grupo de quinze.

#### IV — Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — 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 técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocução, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

#### H) Trabalhadores de enfermagem

##### I — Promoções e acessos

Os enfermeiros habilitados com o curso de enfermagem geral e com cinco anos de permanência na função deverão ser sujeitos a avaliação de mérito profissional com vista à promoção a enfermeiros especialistas, cuja concretização dependerá ainda de proposta do médico do trabalho da empresa.

## II — Densidades e dotações mínimas

1 — A empresa manterá um enfermeiro de serviço por cada grupo, ou fracção, de 500 trabalhadores em laboração simultânea, seja em horário normal seja em turnos rotativos.

2 — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que, por cada local de trabalho, haja ao serviço três ou mais profissionais em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou misto.

### A) Trabalhadores de escritório

#### I — Admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) Dezoito anos para caixas;
- b) Catorze anos para as restantes categorias profissionais.

2 — Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a dezoito anos.

3 — As habilitações escolares mínimas exigidas são:

- a) Para paquetes, contínuos, porteiros, guardas, telefonistas e trabalhadores de limpeza — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles e onde se adquira formação adequada equivalente.

4 — As habilitações referidas no número anterior serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

#### II — Estágio

1 — O ingresso nas profissões de escriturário e rececionista poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos para os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade e dois anos para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos.

3 — O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

#### III — Promoções e acessos

1 — Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes que tenham concluído os cursos indicados em 1-3, alínea b), ingressarão automaticamente numa das profissões de empregado de escritório após quatro meses de estágio.

2 — Os contínuos de 2.<sup>a</sup> com mais de três anos na categoria poderão ascender à classe imediatamente

superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

3 — Os paquetes que não sejam abrangidos pelo n.º 1, logo que atinjam dezoito anos de idade, ingressarão automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro.

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

5 — Os dactilógrafos serão reclassificados como escriturários de 2.<sup>a</sup> nos mesmos termos dos escriturários de 3.<sup>a</sup>, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafos.

6 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ingressarão na classe imediatamente superior após três anos.

7 — Os escriturários estagiários que perfaçam 21 anos de idade e um ano de desempenho de funções passam a escriturários.

#### IV — Densidades e dotações mínimas

1 — O número de trabalhadores classificados como chefes de secção será de um para cada dez profissionais classificados como escriturários.

2 — Na classificação de escriturários serão observadas as proporções estabelecidas no quadro seguinte:

Categorias profissionais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários . . . . .	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos-escriturários . . . . .	-	-	1	2	2	2	3	3	3	4
Terceiros-escriturários . . . . .	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um no caso do número de escriturários ser inferior a quatro.

4 — O número de escriturários qualificados e principais acresce ao número total de escriturários para efeitos de quadros de densidades, sendo considerados como primeiros-escriturários.

### J) Trabalhadores fogueiros

#### I — Admissão

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

#### II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores

Condutores de geradores de vapor

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e

perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

- Pressões normais;
- Vibrações;
- Radiações térmicas;
- Mudanças térmicas intermitentes;
- Ausência de iluminação solar;
- Frequentes deslocações entre os diversos pisos de edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

- Encarregado geral da central;
- Encarregado geral de energia e recuperação;
- Encarregado de turno da central;
- Encarregado de turno de energia e recuperação;
- Fogoeiro-encarregado;
- Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação);
- Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeiras convencionais);
- Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo (Ródão);
- Operador de evaporadores;
- Operador de tratamento de águas (Cacia/Viana/Setúbal);
- Operador de desmineralização e ar comprimido (Ródão);
- Ajudante de fogoeiro (tanque de *smelt*);
- Ajudante de fogoeiro, suboperador da central no exercício de funções relativas à condução de geradores de vapor;
- Operador turbo-alternador e quadros.

- b) O prémio terá o valor horário de 29\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;
- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

### III — Promoções e acessos

1 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.<sup>a</sup>, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

2 — A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

3 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação nas provas.

4 — Os operadores de desmineralização e ar comprimido do centro fabril Ródão habilitados com a carteira profissional de fogoeiro de 1.<sup>a</sup> e que assegurem em regime de substituição por desempenho de funções as tarefas próprias de operador de caldeiras convencionais, turbo-alternador e quadros serão reclassificados no grupo de enquadramento imediatamente superior àquele em que a função está enquadrada.

## L) Trabalhadores gráficos

### I — Admissão

1 — Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido, para o exercício de qualquer actividade gráfica, o título profissional. Por título profissional considera-se:

- a) Cartão profissional, para trabalhadores no período de aprendizagem;
- b) Carteira profissional, para os restantes trabalhadores.

2 — A sua emissão é da exclusiva competência do sindicato gráfico em que o trabalhador está inscrito.

3 — As condições de admissão dos trabalhadores gráficos são:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei;

### II — Promoções e acessos

1 — São as seguintes as categorias profissionais existentes na profissão de impressor litográfico:

- a) Oficial;
- b) Estagiário;
- c) Auxiliar;
- d) Aprendiz.

2 — O aprendiz com 4 anos de serviço na profissão é promovido automaticamente a auxiliar.

3 — O auxiliar com 4 anos de serviço na profissão é promovido automaticamente a oficial, desde que haja vaga no quadro.

4 — No caso de não existir vaga no quadro, o trabalhador nos termos do número anterior passará à categoria de estagiário, onde se manterá pelo período máximo de 2 anos, até à existência de vaga no quadro.

5 — Findo o período referido no número anterior, a promoção a oficial é automática, independentemente da existência de vaga.

### III — Densidades e dotações mínimas

1 — Por cada máquina de impressão de duas ou mais cores é obrigatória a existência de um titular com a categoria de oficial.

2 — A chefia do sector gráfico só poderá ser exercida por um profissional com a categoria de oficial, que deverá auferir, no mínimo, mais de 10% do que o trabalhador gráfico mais bem remunerado.

#### M) Trabalhadores de hotelaria

##### I — Admissão

1 — As condições de admissão dos trabalhadores de hotelaria são:

- a) Idade mínima — 16 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

2 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais de indústria hoteleira, titulares de carteira profissional;
- b) Os profissionais possuidores da respectiva carteira profissional.

3 — Quem não seja titular de carteira profissional deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente, comprovada por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

##### II — Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de 1 ano de trabalho efectivo, que eventualmente será prolongado até que perfaça aquela idade.

2 — Os trabalhadores admitidos com 18 anos ou mais de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de 1 ano para as categorias de empregado de mesa despenseiro, e de 6 meses para a categoria de empregado de balcão.

3 — Seja qual for a idade no momento de admissão, a aprendizagem para as funções de cozinheiro será de 2 anos.

4 — Findo o período de aprendizagem, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata prevista neste acordo.

##### III — Classificação de refeitórios

1 — Os refeitórios que confeccionam refeições são classificados em função do número destas em:

- a) Tipo A — estabelecimentos que confeccionam diariamente mais de trezentas e setenta e cinco refeições;
- b) Tipo B — estabelecimentos que confeccionem diariamente menos de trezentas e setenta e cinco refeições.

### IV — Densidades e dotações mínimas

1 — Para os estabelecimentos indicados no grupo anterior, as dotações mínimas de trabalhadores da Empresa são as seguintes:

#### Tipo A:

- Um encarregado de refeitório;
- Um cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;
- Um ecónomo;
- Dois cozinheiros de 2.<sup>a</sup>

#### Tipo B:

- Um encarregado de refeitório;
- Um cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;
- Um despenseiro.

2 — Para os cozinheiros observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	3	4	4	4	5	6

3 — Nas secções em que haja até dois profissionais de hotelaria só poderá haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

##### V — Direito à alimentação

Os trabalhadores de hotelaria têm direito a alimentação nos termos gerais deste acordo de empresa.

##### VI — Estágio

1 — O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os trabalhadores com curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2 — Ficam dispensados de estágio, ascendendo automaticamente ao 1.<sup>o</sup> grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de 6 meses.

3 — Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.<sup>o</sup> grau da categoria respectiva.

##### VII — Promoções e acessos

1 — O acesso neste grupo profissional obedecerá às regras constantes deste acordo e sempre que se verifique, por parte dos trabalhadores, a obtenção de categoria mais elevada, dentro da mesma profissão, mediante a apresentação do correspondente averbamento na carteira profissional.

2 — Em qualquer secção, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos critérios de competência, maior antiguidade e maior idade.

**I — Admissão**

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos da especialidade, designadamente o curso complementar de electrónica e o de electromecânica da Escola de Paços de Arcos.

**II — Promoções e acessos**

1 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

2 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

3 — Os praticantes de mecânico de aparelhos de precisão ascenderão à categoria de mecânico de aparelhos de precisão após a aprovação em provas de avaliação de conhecimentos após dois anos de permanência na categoria.

4 — O mecânico de aparelhos de precisão estagiário ingressará automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete um ano de permanência na categoria.

5 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

**III — Deontologia profissional**

1 — O técnico de instrumentos de controle industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas ou equipamentos.

2 — O técnico de instrumentos de controle industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

3 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controle industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

4 — O técnico de instrumentos de controle industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controle aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

**I — Admissão**

As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

**II — Aprendizagem e tirocínio**

1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos catorze aos dezassete anos de idade que ingressem em profissão onde seja permitida a aprendizagem.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial, ou particular equiparado, ou o estágio devidamente reconhecido de um centro de formação profissional acelerada.

3 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar quatro, três, dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos com catorze, quinze, dezasseis e dezassete anos de idade, respectivamente.

4 — O aprendiz que perfaça dezoito anos de idade será promovido a praticante, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

5 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

6 — Só podem ser admitidos praticantes para as profissões que admitem tirocínio.

7 — A duração máxima do período de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Quatro, três, dois e um anos, conforme os trabalhadores tenham sido admitidos com catorze, quinze, dezasseis, dezassete ou mais anos de idade nas seguintes categorias profissionais: apontador, ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos, fiel de armazém, lubrificador, soldador, assentador de isolamentos e condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;
- b) Dois anos nas categorias que tenham aprendizagem.

8 — Além das categorias referidas na alínea a) do n.º 7, não têm aprendizagem as categorias correspondentes a cargos de chefia e as de preparador de trabalho, programador de fabrico e controlador.

9 — Os praticantes que tenham completado o tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

10 — O tempo de aprendizagem e tirocínio, dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se para efeitos de antiguidade desde que conste do certificado de aproveitamento, passado pela entidade empregadora, referente ao tempo de aprendizagem e tirocínio que possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

### III — Promoções e acessos

1 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> que completem dois anos de permanência na empresa no exercício da mesma categoria profissional ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> que completem 4 anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

3 — Os apontadores de 2.<sup>a</sup> com mais de três anos na categoria poderão ascender ao grupo imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

### IV — Densidades e dotações mínimas

1 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas em cada centro e unidade fabril as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Escalões				
Número de trabalhadores	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	Praticantes
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	2	3	3	2

2 — Quando o número de trabalhadores seja superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidades, sendo considerados como oficiais de primeira.

5 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

6 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

### P) Trabalhadores rodoviários e de garagens

#### I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de dezasseis anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista,

em que será de dezoito anos, e de motorista, em que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

### II — Horário de trabalho

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes nos termos da lei e após aprovação do horário de trabalho pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais fornecidos pelos sindicatos.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no n.º 1, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho extraordinário.

4 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

### Q) Trabalhadores técnicos de desenho

#### I — Admissão

As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais) — que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução — grau II-A;
- Curso industrial (Decreto-Lei 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnia, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), que ingressam em desenhador de execução — grau II-A;
- Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de dezoito anos;
- Para os operadores heliográficos a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

#### II — Promoções e acessos

1 — Na categoria de desenhador de execução o acesso do grau II-A a II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

2 — Os operadores heliográficos e os arquivistas técnicos terão acesso ao grau I, após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria de grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

#### R) Técnicos superiores

##### I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades, institutos superiores, Escola Náutica Infante D. Henrique e antigas escolas de regentes agrícolas.

2 — Aos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3 — O período experimental destes trabalhadores terá a duração máxima de seis meses.

##### II — Promoções e acessos

1 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade e de enquadramento das várias categorias profissionais.

2 — O técnico superior de grau I passará ao grau II após um ou dois anos de permanência na categoria, conforme seja licenciado ou bacharel.

3 — O técnico superior com a formação de bacharel iniciará a sua carreira profissional no grupo de enquadramento imediatamente inferior àquele em que se encontra o técnico superior de grau I, permanecendo nesse grupo um ano.

##### III — Funções

1 — As funções destes trabalhadores serão as correspondentes aos diversos níveis, sendo suficiente que o trabalhador desempenhe predominantemente as tarefas de um nível para ser classificado nesse nível.

2 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

#### S) Técnicos auxiliares

##### I — Admissões e período experimental

1 — Neste grupo estão enquadrados os profissionais de formação escolar completa ao nível de curso geral, curso complementar de agricultura, formação técnica especializada, experiência profissional na área da sua actividade não inferior a dez anos e prática comprovada de exercício de funções de chefia ou de coordenação, controle e orientação de serviço predominantemente especializado.

2 — Aos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigida prova das qualificações indicadas no n.º 1.

3 — O período experimental terá a duração máxima de seis meses.

##### II — Promoções e acessos

Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e enquadramento desta categoria profissional. O acesso às classes correspondentes aos quatro níveis de responsabilidade depende da avaliação do mérito profissional tendo por base o perfil de caracterização definido para cada classe.

##### III — Funções

Enquadram-se neste grupo de técnicos auxiliares os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, processo, produção, conservação, administração, comercial, informática e florestal.

#### T) Técnicos de vendas

##### Acessos

Os trabalhadores classificados como vendedores ascenderão à categoria imediatamente superior após 2 anos de exercício da função.

#### U) Trabalhadores florestais

##### I — Admissão

1 — Idade mínima de admissão — 18 anos.

2 — Habilitações literárias mínimas — 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitação escolar técnica equivalente para as categorias profissionais de técnico auxiliar florestal qualificado, técnico auxiliar florestal principal, operador florestal principal e operador florestal de 1.ª

##### II — Promoções e acessos

Para as categorias profissionais de técnico auxiliar florestal e operador florestal consideram-se quatro níveis de responsabilidade; o acesso às classes correspondentes aos quatro níveis de responsabilidade depende das habilitações escolares acima definidas e da avaliação do mérito profissional, tendo por base o perfil de caracterização definido para cada classe.

#### V) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

### ANEXO III

#### Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

##### Grupo 1:

Director de serviços (a).

Técnico superior altamente qualificado.

(a) Inclui:

Direcção de Abastecimento de Madeiras.

Direcção de Aprovisionamento.

Direcção de Conservação e Projectos (Viana, Setúbal e Ródão).  
 Direcção de Distribuição.  
 Direcção de Energia, Conservação e Projectos (Cacia).  
 Direcção de Produção de Papel (Viana).  
 Direcção de Produção de Pasta (Cacia, Ródão e Setúbal).  
 Direcção Unidade Fabril Embalagem (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).  
 Direcção Unidade Fabril Papel (Mourão).  
 Direcção de Vendas Pastas e Papéis.  
 Serviços Administrativos e Financeiros (Embalagem).  
 Serviços Centrais de Contabilidade.  
 Serviços Centrais Financeiros.  
 Serviços Centrais de Informática.  
 Serviços Controle Orçamental.  
 Serviços Jurídicos.

Grupo 2:

Chefe de serviços (a).  
 Director de serviços (b).  
 Técnico superior qualificado.

(a) Inclui:

Serviços de Estudos e Desenvolvimento de Mercados.  
 Serviços de Vendas de Papel.  
 Serviços de Vendas de Pasta — Mercado Externo.

(b) Inclui:

Direcção de Produção Florestal Norte.  
 Direcção de Vendas Embalagem (Norte/Sul).  
 Direcção de Produção de Papel e Embalagens (Cacia).  
 Director Adjunto dos Serviços Centrais de Contabilidade.  
 Gabinete de Estudos e Desenvolvimento de Sistemas.  
 Gabinete de Investigação Aplicada de Direcção Florestal.  
 Gabinete de Planeamento e Controle da Direcção Florestal.  
 Serviços de Administração de Pessoal.  
 Serviços Administrativos dos Centros Fabris (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Serviços Administrativos da Direcção Florestal.  
 Serviços Administrativos e Financeiros (Porto).  
 Serviços Centrais de Auditoria Interna.  
 Serviços Marketing (Embalagem).  
 Serviços de Planeamento de Recursos Humanos.  
 Serviços de Relações Externas.

Grupo 3:

Analista de sistemas de 1.<sup>a</sup>  
 Chefe de serviço (a).  
 Supervisor de auditoria.  
 Técnico de sistemas de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico superior de 1.<sup>a</sup>

(a) Inclui:

Chefe de vendas.  
 Gabinete de Estudos, Informação e Controle de Centro Fabril (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Gabinete de Planeamento e Controle (Embalagem).  
 Gabinete de Projectos (Cacia, Setúbal e Viana).  
 Gabinete de Relações e Regime de Trabalho.  
 Gabinete Técnico Florestal Norte/Sul.  
 Serviços Administrativos e de Controle — Dir. Marketing.  
 Serviço de Análise e Informação Contabilística.  
 Serviço de Apoio à Venda Norte/Sul.  
 Serviço de Aprovisionamento (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Serviço de Compras e Importação.  
 Serviço de Compras de Madeiras.  
 Serviço de Conservação Eléctrica e de Instrumentos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Serviço de Conservação Mecânica e Civil (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Serviços de Contabilidade e Tesouraria (Cacia, Setúbal, Viana, Ródão e Dir. Florestal).  
 Serviço de Contabilidade (Sede e Embalagem).  
 Serviço de Contratação e Normalização.  
 Serviço de Controle de Recebimentos e Pagamentos.  
 Serviço de Coordenação Contabilística.  
 Serviço de Energia (Cacia, Setúbal e Viana).  
 Serviço de Energia e Conservação (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).  
 Serviço de Energia e Recuperação (Ródão).  
 Serviço de Estudos e Controle de Processo (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Serviço de Financiamentos.  
 Serviço Florestal Alentejo Litoral.  
 Serviço Florestal Centro Litoral.  
 Serviço Florestal Centro Litoral.  
 Serviço de Gestão de Riscos.  
 Serviço de Informática (Embalagem).  
 Serviço de Pessoal e Assuntos Sociais (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana, Embalagem e Florestal).  
 Serviço de Planeamento e Métodos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Serviço de Planificação e Controle de Encostas (Viana).  
 Serviço de Produção (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).  
 Serviço de Produção de Embalagem (Cacia e Setúbal).  
 Serviço de Produção de Pasta (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Serviço de Produção de Papel (Viana).  
 Serviço de Produção de Papel e Sacos (Cacia).  
 Serviço de Processamento e Apoio Técnico.  
 Serviço de Tesouraria Central.

Grupo 4:

Adjunto de chefe de serviço do grupo 3.  
 Analista de aplicações principal.  
 Analista de sistemas de 2.<sup>a</sup>



Chefe de serviço (a).  
Chefe de zona florestal.  
Programador de sistemas principal.  
Técnico auxiliar altamente qualificado.  
Técnico de sistemas de 2.<sup>a</sup>  
Técnico superior de 2.<sup>a</sup>

(a) Inclui:

Centro de Processamento de Dados (Cacia, Setúbal, Viana, Ródão e Direcção de Embalagem).  
Gabinete de Projectos (Ródão).  
Gabinete de Métodos e Preparação (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Gabinete de Planeamento e Coordenação de Transportes (Direcção de Marketing).  
Gabinete de Planeamento e Inspeção (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Serviços Administrativos (Albarraque, Mourão, Guilhabreu e Leiria).  
Serviços Administrativos e de Controlo Norte (Direcção de Marketing).  
Serviços de Análise e Programação.  
Serviços de Controlo de Processo (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Serviços de Exploração (S. C. Informática).  
Serviços Financeiros (Embalagem).  
Serviço de Gestão de Parques e Movimentação.  
Serviços de Manutenção de Aplicações.  
Serviços Portuários e Aduaneiros (Norte/Sul).  
Serviços de Segurança e Protecção contra Sismos (Setúbal).  
Serviços de Vendas (Pasta, Mercado Interno).

Grupo 5:

Adjunto de chefe de serviços do grupo 4.  
Analista de aplicações de 1.<sup>a</sup>  
Auditor sénior.  
Adjunto de chefe de zona florestal.  
Chefe de serviços (a).  
Chefe de zona de aquisição de madeiras.  
Encarregado geral (b).  
Preparador de trabalho qualificado.  
Programador de aplicações principal.  
Programador de sistemas de 1.<sup>a</sup>  
Técnico auxiliar qualificado.  
Técnico superior — grau II.

(a) Inclui:

Gabinete Técnico (Mourão).  
Serviços de Compras e Gestão de Stocks.  
Serviços Gerais e Administrativos (Porto).

(b) Inclui:

Central (Cacia, Setúbal e Viana).  
Conservação Eléctrica (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Conservação Eléctrica e Electrónica (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).  
Conservação Eléctrica e de Instrumentos (Mourão).  
Conservação Electrónica (Ródão).  
Conservação de Instrumentos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Conservação de Instrumentos de Instalações Industriais — Conservação Externa (Cacia).

Conservação Mecânica de Instalações Industriais — Conservação Externa (Cacia, Setúbal e Viana).  
Conservação Mecânica (Cacia, Ródão e Setúbal).  
Conservação Mecânica e de Viaturas (Viana, Mourão, Guilhabreu e Leiria).  
Energia e Recuperação (Ródão).  
Produção de Papel (Viana e Mourão).  
Produção de Papel e Sacos (Cacia).  
Produção de Pasta (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Grupo 6:

Analista de aplicações de 2.<sup>a</sup>  
Assistente social.  
Auditor subsénior.  
Adjunto de chefe de zona de aquisição de madeiras.  
Chefe de sector (a).  
Chefe de serviços do gabinete de exportação — direcção de embalagem.  
Encarregado (b).  
Encarregado geral (c).  
Encarregado de turno (d).  
Enfermeiro-coordenador.  
Inspector de vendas.  
Preparador de trabalho principal.  
Programador de aplicações de 1.<sup>a</sup>  
Programador de sistemas de 2.<sup>a</sup>  
Secretário(a) de direcção ou administração — grau III.  
Técnico auxiliar de 1.<sup>a</sup>  
Técnico coordenador de embalagem.  
Técnico superior — grau I.

(a) Inclui:

Armazéns e Gestão de Stocks (Cacia e Setúbal).  
Assuntos Sociais (Viana e Cacia).  
Compras (Cacia, Setúbal e Viana).  
Contabilidade (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana e Direcção Florestal).  
Contabilidade e Caixa (Porto).  
Controlo de Fornecedores (Embalagem).  
Controlo de Clientes (Embalagem).  
Equipamento (Albarraque).  
Estatística Técnica e Relações Técnico-Comerciais (Cacia).  
Exploração (Serviço de Informática de Embalagem).  
Gabinete de Exportação (Embalagem).  
Gabinete Técnico (Albarraque e Leiria).  
Importação (Aprovisionamento).  
Pessoal (Cacia, Setúbal, Ródão, Viana e Direcção Florestal).  
Pessoal e Assuntos Sociais (Mourão, Guilhabreu, Leiria, Albarraque e Direcção de Embalagem).  
Planificação e Controlo de Produção (Cacia, Albarraque e Mourão).  
Planificação, Equipamento e Controlo (Guilhabreu e Leiria).  
Prospecção, Compras e Importação (Porto).  
Relações Técnico-Comerciais (Setúbal).  
Sala de Desenho (Cacia, Setúbal e Viana).  
Secretaria-Geral (sede).

Serviços Administrativos Gerais (Porto).  
Serviços de Apoio Administrativo Vendas Norte (Embalagem).  
Serviços Gerais (Embalagem).  
Serviços de Pessoal e Assuntos Sociais (sede).  
Serviços de Processamento e Estatísticas.  
Transportes e Movimentação (Setúbal).

(b) Inclui:

Conservação Eléctrica de Instalações Industriais — Conservação Exterior (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Conservação de Instrumentos de Instalações Industriais — Conservação Exterior (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Conservação Mecânica de Instalações Industriais — Conservação Exterior (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Oficina de Caldeiraria (Ródão).  
Oficina de Conservação Eléctrica (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Oficina de Conservação de Instrumentos (Ródão, Setúbal e Viana).  
Oficina de Conservação Mecânica (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Oficina de Conservação de Plásticos (Setúbal).  
Oficina de Conservação de Viaturas (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Parque e Preparação de Madeiras (Cacia, Setúbal, Viana e Ródão).

(c) Inclui:

Conservação Civil (Cacia, Ródão e Viana).  
Conservação Civil e Serviços Gerais (Setúbal).  
Produção de Embalagem (Setúbal e Albarraque).  
Produção de Papel (Setúbal).

(d) Inclui:

Central (Cacia, Setúbal e Viana).  
Energia e Recuperação (Ródão).  
Produção de Papel e Sacos (Cacia).  
Produção de Pasta (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Produção de Papel (Viana e Mourão).

Grupo 7:

Agente de estudos.  
Agente de métodos.  
Auditor assistente.  
Chefe de secção (a).  
Chefe de turno (b).  
Desenhador maquetista (arte finalista).  
Desenhador projectista.  
Encarregado (c).  
Enfermeiro especialista.  
Operador de computador qualificado.  
Operador de processo extra.  
Planificador principal.  
Preparador de trabalho — grau I.  
Programador de aplicações de 2.<sup>a</sup>  
Secretário(a) de direcção ou administração — grau II.  
Técnico auxiliar de 2.<sup>a</sup>  
Técnico auxiliar florestal qualificado.  
Técnico principal de electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação.

Técnico químico (Cacia e Setúbal).  
Tesoureiro.  
Vendedor especializado.

(a) Inclui:

Apoio Administrativo (Direcção de Pessoal, Direcção Financeira).  
Apoio a Embarques — Papel.  
Apoio Técnico Pricing de Embalagem (Norte/Sul).  
Armazéns (Ródão, Setúbal e Viana).  
Armazéns e Gestão de Stocks (Cacia).  
Armazém de Papel e Expedição (Viana).  
Assuntos Sociais (Setúbal).  
Biblioteca e Difusão Bibliográfica (Cacia).  
Caixa e Bancos (Embalagem).  
Compras (Ródão e Mourão).  
Compras e Armazém de Matérias-Primas e Subsidiárias (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).  
Compras no Mercado Externo (Cacia).  
Compras no Mercado Interno (Cacia e Setúbal).  
Contabilidade (Porto, Albarraque e Embalagem).  
Contabilidade Analítica (Viana).  
Contabilidade Auxiliar (Cacia, Ródão e Setúbal).  
Contabilidade e Caixa (Guilhabreu e Leiria).  
Contabilidade de Custos (Cacia, Setúbal e Direcção Florestal).  
Contabilidade Financeira (Viana).  
Contabilidade de Stocks (Cacia).  
Controle e Apoio Administrativo (Aprovisionamento).  
Controle de Clientes (Embalagem).  
Controle de Clientes e Agentes.  
Controle de Imobilizado e Seguros (Setúbal).  
Controle Orçamental e Contabilidade de Custos (Embalagem).  
Controle de Pagamentos e Recebimentos (Florestal).  
Coordenação e Execução das Encomendas (Embalagem — Norte/Sul).  
Desenho, Amostras e Carimbos (Cacia).  
Encomendas e Programação (Viana).  
Estatística Técnica (Cacia, Setúbal e Viana).  
Expedição (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).  
Expediente de Exportação.  
Formação Básica e Comunicação (Cacia).  
Fornecedores de Madeiras.  
Gabinete de Documentação e Arquivo (Porto).  
Gestão de Pessoal (Cacia, Setúbal e Viana).  
Gestão de Stocks (Ródão, Setúbal, Viana e Direcção Florestal).  
Laboratório Físico (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Laboratório Químico (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Mercado Interno — Papéis.  
Movimento Marítimo — Papel.  
Movimento Terrestre e Aduaneiro (Norte/Sul).  
Planificação e Controle da Produção de Embalagem (Cacia e Setúbal).

Processamento Administrativo de Encomendas (Mercado Externo de Pasta).  
 Processamento Administrativo de Encomendas (Mercado Interno de Pasta).  
 Processamento Administrativo de Pessoal (Cacia, Setúbal, Viana e Direcção de Embalagem).  
 Refeitório (Viana).  
 Refeitório e Obras Sociais (Ródão).  
 Relações Técnico-Comerciais (Cacia).  
 Reprografia (Porto).  
 Sala de Desenho (Ródão, Guilhabreu e Direcção de Vendas e Embalagem — Norte/Sul).  
 Secretaria-Geral (Cacia, Ródão, Setúbal, Porto, Viana e Direcção Florestal).  
 Segurança (Cacia e Setúbal).  
 Serviços Gerais (Ródão).  
 Tesouraria (Cacia, Setúbal e Viana).  
 Títulos de Crédito.  
 Vendas (Embalagem — Norte/Sul).  
 Vigilância (Cacia).

(b) Inclui:

Produção de Embalagem (Cacia, Setúbal, Albarraque, Guilhabreu e Leiria).  
 Produção de Papel (Setúbal).

(c) Inclui:

Armazém e Expedição — Embalagem (Cacia).  
 Armazém e Expedição — Papel e Embalagem (Setúbal).  
 Armazém e Expedição — Pasta (Cacia e Setúbal).  
 Armazém e Exportação (Ródão).  
 Conservação Mecânica de Instalações Industriais — Conservação Exterior (Mourão).  
 Conservação Mecânica e Lubrificação (Albarraque).  
 Conservação de Viaturas e Lubrificação (Albarraque).  
 Obras e Isolamentos Gerais (Cacia).  
 Parque de Mazarefes.  
 Plásticos e Soldaduras Especiais (Cacia).  
 Segurança e Protecção contra Incêndios (Ródão).  
 Transportes e Movimentação (Setúbal).  
 Transportes de Pessoal e Ligações Externas (Setúbal).

Grupo 8:

Agente técnico agrícola principal.  
 Analista de laboratório qualificado.  
 Chefe de equipa de conservação (Cacia, Setúbal, Leiria e Mourão).  
 Chefe de turno (a).  
 Desenhador de execução — grau principal.  
 Educadora-orientadora de creche ou infantário.  
 Enfermeiro.  
 Encarregado (b).  
 Encarregado geral (comércio e armazéns).  
 Escriturário qualificado.  
 Fogueiro-encarregado.  
 Mecânico de aparelhos de precisão qualificado.  
 Oficial de conservação qualificado.  
 Operador de computador principal.  
 Operador qualificado fogueiro.  
 Operador de processo qualificado.

Operador de produção de embalagem qualificado.  
 Planificador.  
 Preparador de estudos de processo qualificado.  
 Preparador de trabalho — grau II.  
 Preparador de trabalho de conservação civil.  
 Secretário(a) de direcção ou administração — grau I.  
 Técnico auxiliar florestal principal.  
 Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação).  
 Técnico ferramenteiro.  
 Técnico físico.  
 Técnico de gabinete de estatística técnica (Ródão).  
 Tradutor técnico.

(a) Inclui:

Máquina de canelar (Cacia e Setúbal).  
 Parque de Mazarefes.  
 Parque e preparação de madeiras (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

(b) Inclui:

Alvenaria, carpintaria e pintura (Mourão).  
 Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Mourão).  
 Edifícios, pavimentos e esgotos; carpintaria (Setúbal).  
 Oficina de carpintaria (Cacia e Ródão).  
 Oficina de pintura (Ródão).  
 Protecção contra sinistros/incêndios.  
 Refeitório.  
 Instalação de vapor (Mourão).

Grupo 9:

Agente técnico agrícola — grau III.  
 Analista de aplicações estagiário.  
 Analista de laboratório principal.  
 Arvorado (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana e Mourão).  
 Auditor estagiário.  
 Chefe de equipa (a).  
 Correspondente em línguas estrangeiras.  
 Desenhador de execução — grau I.  
 Distribuidor de trabalho (conservação mecânica e eléctrica).  
 Electricista principal.  
 Encarregado (b).  
 Escriturário principal.  
 Fiel de armazém qualificado.  
 Fiel de parque exterior de 1.<sup>a</sup>  
 Lubrificador qualificado.  
 Mecânico de aparelhos de precisão principal.  
 Oficial metalúrgico principal.  
 Operador de computador de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de processo principal (c).  
 Operador de produção de embalagem principal.  
 Planificador auxiliar.  
 Preparador de estudos de processo principal.  
 Preparador de trabalho auxiliar.  
 Programador de aplicações estagiário.  
 Programador de corte.  
 Recepcionista de armazém qualificado.  
 Recepcionista chefe de armazém.  
 Recepcionista-chefe de madeira (Cacia, Setúbal e Viana).  
 Técnico auxiliar florestal de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico de electrónica de 1.<sup>a</sup>

Técnico de instrumentação de controle industrial de 1.<sup>a</sup>

Técnico de óleo-hidráulica de 1.<sup>a</sup>

Técnico de telecomunicações de 1.<sup>a</sup>

Vendedor.

Verificador de equipamento principal.

(a) Inclui:

Armazém de papel (Viana).

Armazém de pasta (Ródão e Setúbal).

Expedição (Viana).

Extras e fita gomada (Cacia).

Ferramentaria (Setúbal).

Lubrificação (Cacia, Setúbal e Viana).

Produção de papel (Mourão).

Transformação-embalagem (Setúbal, Albarraque, Guilhabreu e Leiria).

(b) Inclui:

Armazém de matérias-primas e subsidiárias (Cacia, Albarraque, Guilhabreu e Leiria).

Armazém de sobresselentes (Albarraque, Guilhabreu, Mourão e Leiria).

Cargas e descargas; limpeza da fábrica (Cacia).

Equipamento (Leiria).

Segurança.

Transportes, cargas e descargas (Guilhabreu e Leiria).

Vigilância (Ródão).

(c) Inclui:

Foguetório de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação).

Operador de branqueamento (Cacia II e III e Setúbal II).

Operador de digestor contínuo.

Operador de digestor contínuo, lavagem e crivagem (Setúbal).

Operador de máquina de papel (Cacia e Viana).

Operador de tiragem (Cacia III e IV, Ródão I e Setúbal III).

Operador de turbo-alternador e quadros (Cacia e Setúbal).

Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo (Ródão).

Grupo 10:

Agente técnico agrícola — grau II.

Analista de laboratório de 1.<sup>a</sup>

Arquivista técnico — grau II.

Caixa.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.

Chefe de cozinha.

Chefe de guardas (Cacia e Setúbal).

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.

Desenhador de execução — grau II-B.

Distribuidor de trabalho (conservação civil e serviços gerais).

Distribuidor de transportes e movimentação.

Electricista bobinador.

Encarregado de creche ou infantário.

Escriturário de 1.<sup>a</sup>

Expedidor.

Fiel de armazém principal.

Fiel de parque exterior de 2.<sup>a</sup>

Foguetório de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeiras convencionais).

Gravador-chefe de carimbos.

Impressor litográfico.

Lubrificador principal.

Medidor-recepcionista de madeira.

Montador litográfico.

Motorista principal (pesados e ligeiros).

Oficial de 1.<sup>a</sup> (a).

Oficial de conservação civil principal.

Operador de computador de 2.<sup>a</sup>

Operador de equipamento de gravação de carimbos especializado.

Operador florestal principal.

Operador de preparação de madeira (Cacia e Setúbal).

Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (b).

Operador de produção de embalagem de 1.<sup>a</sup>

Preparador de estudos de processo de 1.<sup>a</sup>

Programador de fabrico.

Recepcionista de armazém.

Técnico auxiliar florestal de 2.<sup>a</sup>

Técnico de electrónica de 2.<sup>a</sup>

Técnico de instrumentação de controle industrial de 2.<sup>a</sup>

Técnico de óleo-hidráulica de 2.<sup>a</sup>

Técnico de telecomunicações de 2.<sup>a</sup>

Verificador de equipamentos.

Vigia de acabamentos (encarregado de turno).

Vigia de preparação (encarregado de turno).

(a) Inclui:

Afinador de máquinas.

Bate-chapas (chapeiro).

Caldeireiro.

Canalizador.

Electricista.

Electricista auto.

Electricista de telecomunicações.

Ferreiro ou forjador.

Fresador mecânico.

Funileiro-latoeiro.

Isolador-traçador-planificador.

Mecânico de aparelhos de precisão.

Mecânico de automóveis.

Perfilador.

Pré-montagem.

Rectificador mecânico.

Rectificador de peças em série.

Serralheiro civil.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.

Serralheiro mecânico.

Serralheiro em plásticos.

Soldador.

Torneiro mecânico.

Vulcanizador.

(b) Inclui:

Operador de acabamentos (Viana).

Operador de branqueamento (Cacia I e Setúbal I).

Operador de caustificação (duas linhas).

Operador de crivagem (duas linhas).

Operador de desmineralização e ar comprimido.  
 Operador de digestor descontínuo.  
 Operador de evaporadores (duas linhas).  
 Operador de evaporação e oxidação.  
 Operador de forno de cal (duas linhas).  
 Operador de forno(s) e caustificação(ões).  
 Operador de hidropulper com vapor.  
 Operador de lavagem (duas linhas).  
 Operador de lavagem e crivagem.  
 Operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida).  
 Operador de máquina de papel (Setúbal e Mourão).  
 Operador de máquina e sacos de fundo rectangular.  
 Operador de máquina de tubos para sacos.  
 Operador de preparação de produtos químicos.  
 Operador de secador de máquina de papel (Cacia e Viana).  
 Operador de secadores e cortadora de tiragem (Ródão).  
 Operador de tiragem (Cacia I e II e Setúbal I e II).  
 Operador de tratamento de águas e bombagem (Cacia).  
 Operador de turbo-alternador e quadros (Viana).

Grupo 11:

Agente técnico agrícola — grau I.  
 Amostrista ou maquetista de 1.<sup>a</sup>  
 Analista de laboratório de 2.<sup>a</sup>  
 Apontador de 1.<sup>a</sup> (metalúrgico).  
 Arquivista técnico — grau I.  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Capataz de cargas e descargas.  
 Capataz de recepção e preparação de madeiras.  
 Chefe de contínuos.  
 Cobrador.  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>  
 Controlador de 1.<sup>a</sup>  
 Controlador de fabrico de 1.<sup>a</sup>  
 Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
 Desenhador de execução — grau II-A.  
 Ecónomo.  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
 Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
 Gravador especializado de carimbos.  
 Maquinista de locomotiva.  
 Motorista de ligeiros.  
 Motoristas de pesados.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> (a).  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> (b).  
 Operador de computador estagiário.  
 Operador de equipamento de gravação de carimbos de 1.<sup>a</sup>  
 Operador florestal de 1.<sup>a</sup>  
 Operador fotográfico de 1.<sup>a</sup>  
 Operador heliográfico — grau II.  
 Operador de máquina de *offset*.  
 Operador do parque de aparas e silos.  
 Operador de preparação de madeira (Viana).  
 Operador de processo de 2.<sup>a</sup> (c).  
 Operador de produção de embalagem de 2.<sup>a</sup>

Preparador de estudos de processo de 2.<sup>a</sup>  
 Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico de electrónica estagiário.  
 Técnico de instrumentação de controle industrial estagiário.  
 Técnico de óleo-hidráulica estagiário.  
 Técnico de telecomunicações estagiário.  
 Telefonista-recepcionista.  
 Vigilante de refeitório.

(a) Inclui:

Calceteiro.  
 Carpinteiro.  
 Decapador por jacto.  
 Limador-alisador.  
 Lubrificador.  
 Montador de andaimes.  
 Montador ou assentador de isolamentos.  
 Pedreiro.  
 Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui:

Afinador de máquinas.  
 Bate-chapas (chapeiro).  
 Caldeireiro.  
 Canalizador.  
 Electricista.  
 Electricista auto.  
 Electricista bobinador.  
 Electricista de telecomunicações.  
 Ferreiro ou forjador.  
 Fresador mecânico.  
 Funileiro-latoeiro.  
 Isolador-traçador-planificador.  
 Mecânico de aparelhos de precisão.  
 Mecânico de automóveis.  
 Perfilador.  
 Rectificador mecânico.  
 Rectificador de peças em série.  
 Serralheiro civil.  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.  
 Serralheiro mecânico.  
 Serralheiro em plásticos.  
 Soldador.  
 Torneiro mecânico.  
 Vulcanizador.

(c) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de *smelt*).  
 Ajudante de secador da máquina de papel (Cacia).  
 Bobinador.  
 Operador de bombagem (Cacia e Setúbal).  
 Operador de caustificação.  
 Operador de cortadora de palha.  
 Operador de crivagem.  
 Operador de depuração ou preparação da pasta.  
 Operador das descompressões dos digestores descontínuos.  
 Operador de destroçador (Mourão).  
 Operador de destroçador e crivagem de aparas.  
 Operador de evaporadores.

Operador de forno de cal.  
 Operador de lavagem.  
 Operador de máquina de acabamentos.  
 Operador de máquina de arame.  
 Operador de máquina de fundos de sacos (máquina lenta).  
 Operador de máquina de gomar.  
 Operador de máquina de saquetas.  
 Operador de preparação de pasta.  
 Operador de rebobinagem e mandris.  
 Operador de recepção e transferência de produtos químicos.  
 Operador de refinação de massa.  
 Operador de secadores e cortadora de tiragem.  
 Operador de secadores de máquina de papel.  
 Operador de *tall-oil*.  
 Operador de tratamento de águas.  
 Operador de tratamento de afluentes.  
 Operador da zona húmida da máquina de papel (Cacia).  
 Suboperador de branqueamento (Cacia e Setúbal I e II).  
 Suboperador de caustificação (duas linhas).  
 Suboperador de digestor contínuo.  
 Suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem).  
 Suboperador de forno de cal (duas linhas).  
 Suboperador de forno(s) e caustificação(ões).  
 Suboperador de preparação de produtos químicos.  
 Suboperador de tiragem (sem secador).

Grupo 12:

Amostrista ou maquetista de 2.<sup>a</sup>  
 Analista de laboratório de 3.<sup>a</sup>  
 Apontador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgico).  
 Apontador de expedição do armazém de pasta ou de papel.  
 Bombeiro.  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Capataz.  
 Capataz de arruamentos e jardins.  
 Condutor de ponte rolante.  
 Condutor de empilhador.  
 Condutor-manobrador.  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
 Contínuo de 1.<sup>a</sup>  
 Controlador de 2.<sup>a</sup>  
 Controlador de fabrico de 2.<sup>a</sup>  
 Controlador fabril.  
 Controlador de madeiras e aparas.  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
 Dactilógrafo.  
 Despenseiro.  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
 Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos.  
 Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>  
 Gravador de carimbos de 1.<sup>a</sup>  
 Guarda.  
 Mecânico de aparelhos de precisão estagiário.  
 Montador de pneus.  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> (a).  
 Oficial de 3.<sup>a</sup> (b).  
 Operador de empilhador, desempilhador e mesa directa.

Operador de equipamento de gravação de carimbos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador florestal de 2.<sup>a</sup>  
 Operador heliográfico — grau I.  
 Operador manual.  
 Operador de pilha de aparas.  
 Operador de processo de 3.<sup>a</sup> (c).  
 Operador de produção de embalagens de 3.<sup>a</sup>  
 Pesador.  
 Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Preparador de estudos de processo de 3.<sup>a</sup>  
 Operador fotográfico de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de estudos de processo de 3.<sup>a</sup>  
 Rebobinador de fita gomada.  
 Recepcionista de 2.<sup>a</sup>  
 Reprodutor de documentos.  
 Telefonista.  
 Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano (instrumentação, telecomunicações, electrónica, óleo-hidráulica).  
 Tirocinante de desenhador do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Tractorista.

(a) Inclui:

Calceteiro.  
 Carpinteiro.  
 Decapador por jacto.  
 Limador-alisador.  
 Lubrificador.  
 Montador de andaimes.  
 Montador ou assentador de isolamentos.  
 Pedreiro.  
 Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui:

Afinador de máquinas.  
 Bate-chapas (chapeiro).  
 Caldeireiro.  
 Canalizador.  
 Ferreiro ou forjador.  
 Fresador mecânico.  
 Funileiro-latoeiro.  
 Isolador-traçador-planificador.  
 Mecânico de automóveis.  
 Perfilador.  
 Rectificador mecânico.  
 Rectificador de peças em série.  
 Serralheiro civil.  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.  
 Serralheiro mecânico.  
 Serralheiro em plásticos.  
 Soldador.  
 Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de balança da máquina de papel.  
 Operador de balança e prensa.  
 Operador de descascador.  
 Operador de desfibrador ou preparador de matérias-primas.  
 Operador de destroçador.  
 Operador de empilhador de folhas de tiragem.  
 Operador de máquina de mandris.  
 Suboperador de tratamento de efluentes.  
 Operador da zona húmida da máquina de papel.

Preparador de banhos e produtos químicos.  
 Suboperador de bobinadora.  
 Suboperador de caustificação.  
 Suboperador da central (ajudante de fogueiro).  
 Suboperador de crivagem (duas linhas).  
 Suboperador de embalagem e aramagem.  
 Suboperador do forno da cal.  
 Suboperador da máquina de coser sacos.  
 Suboperador da máquina de fundos de sacos.  
 Suboperador da máquina de gomar.  
 Suboperador da máquina de tubos para sacos.  
 Suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular.  
 Suboperador de preparação de madeiras.  
 Suboperador de preparação de pasta.  
 Suboperador da produção de papel.  
 Suboperador de produção de pasta.  
 Suboperador de rebobinagem e mandris.  
 Suboperador de secadores da máquina de papel.

**Grupo 13:**

Ajudante.  
 Ajudante de cargas e descargas.  
 Ajudante de fiel de armazém.  
 Ajudante de motorista.  
 Ajudante de processo (a).  
 Auxiliar de creche ou infantário.  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
 Contínuo de 2.<sup>a</sup>  
 Controlador-caixa.  
 Copeiro.  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
 Distribuidor (comércio e armazéns).  
 Distribuidor de refeitório.  
 Empregado de balcão.  
 Empregado de refeitório ou cantina.  
 Escriturário estagiário do 3.<sup>o</sup> ano.  
 Ferramenteiro (construção civil).  
 Fiel de armazém de carimbos.  
 Fotocopiador em borracha.  
 Gravador de carimbos de 2.<sup>a</sup>  
 Jardineiro.  
 Lavador (empregado de lavanderia).  
 Operador de embaladora.  
 Operador florestal de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de produção de embalagem de 4.<sup>a</sup>  
 Pedreiro (zona florestal).  
 Praticante de mecânico de aparelhos de precisão.  
 Praticante metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (profissões com aprendizagem).  
 Praticante metalúrgico do 4.<sup>o</sup> ano (profissões sem aprendizagem).  
 Pré-oficial da construção civil do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Pré-oficial electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Preparador de laboratório.  
 Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano (instrumentação, electrónica, telecomunicações e óleo-hidráulica).  
 Tirocinante de desenhador do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Vigia de conduta.

(a) Inclui:

Ajudante de desfibrador ou preparador de matérias-primas.  
 Ajudante de máquina de fundos de sacos.  
 Ajudante de máquina de papel.

Ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular.  
 Ajudante de máquina de saquetas.  
 Ajudante de máquina de tubos para sacos.  
 Ajudante de operador de máquina de acabamentos.  
 Ajudante de secadores de máquina de papel.  
 Limpador de depuradores.  
 Preparador de aditivos.

**Grupo 14:**

Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Ajudante de produção de embalagem.  
 Caixeiro-ajudante do 3.<sup>o</sup> ano.  
 Escriturário estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Limpador de carimbos.  
 Praticante metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (profissões com aprendizagem).  
 Praticante metalúrgico do 3.<sup>o</sup> ano (profissões sem aprendizagem).  
 Pré-oficial da construção civil do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Servente ou auxiliar de armazém.  
 Trabalhador de limpeza.  
 Trabalhador não especificado.

**Grupo 15:**

Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Auxiliar de fiel de parque.  
 Aprendiz da construção civil do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Aprendiz de hotelaria do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Praticante metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (profissões sem aprendizagem).  
 Aprendiz metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (profissões com aprendizagem).  
 Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos.

**Grupo 16:**

Aprendiz de construção civil do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Aprendiz de electricista do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos.  
 Aprendiz de hotelaria do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Aprendiz metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (profissões com aprendizagem).  
 Auxiliar florestal.  
 Contínuo menor ou paquete.  
 Escriturário estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Praticante de comércio de armazém.  
 Praticante metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (profissões sem aprendizagem).

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Grupo	Remuneração
1	121 700\$00
2	112 200\$00
3	94 400\$00
4	80 500\$00
5	73 100\$00
6	64 400\$00
7	55 600\$00
8	51 300\$00
9	48 000\$00
10	45 700\$00
11	42 800\$00
12	39 900\$00
13	36 800\$00
14	31 800\$00
15	28 800\$00
16	27 300\$00

ANEXO IV

Tabela de reclassificações e categorias profissionais

Anterior	Actual
Programador de sistemas . . . . .	Programador de sistemas de 1. <sup>a</sup>
Técnico florestal auxiliar de 1. <sup>a</sup> Encarregado florestal . . . . .	Técnico auxiliar florestal de 1. <sup>a</sup>
Capataz florestal de 1. <sup>a</sup> Técnico florestal auxiliar de 2. <sup>a</sup> Chefe de equipamento florestal Capataz florestal de 2. <sup>a</sup> . . . . . Guarda florestal . . . . .	Técnico auxiliar florestal de 2. <sup>a</sup>
Operador de máquina florestal de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Operador florestal de 1. <sup>a</sup>
Operador de máquina florestal de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Operador florestal de 2. <sup>a</sup>
Motosserrista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motosserrista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de descascadora florestal Tractorista florestal . . . . . Ajudante de máquina florestal	Operador florestal de 3. <sup>a</sup>
Servente . . . . .	Trabalhador não especializado.

Lisboa, 15 de Outubro de 1985.

Pela Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:  
SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, em representação de:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:  
José Luís Carapinha Rei.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial:  
Manuel Francisco Coriel da Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas:  
Luís António de Oliveira Lemos.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
José Luís Carapinha Rei.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

E, por ser verdade, se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação e autenticada com o selo branco em uso.

Porto, 18 de Outubro de 1985. — Pelo Secretariado,  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Março de 1986, a fl. 84 do livro n.º 4, com o n.º 96/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes, sem prejuízo do disposto no capítulo XI.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.



4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos respectivamente vinte ou dez meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos quinze dias a contar do prazo fixado no n.º 8.

## CAPÍTULO II

### Preenchimento de postos de trabalho

#### Cláusula 3.ª

##### (Preenchimento de postos de trabalho)

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

#### Cláusula 4.ª

##### (Admissões)

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2 — Não poderão ser estabelecidos limites máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão, para além dos estipulados na lei e neste acordo.

3 — A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4 — Na admissão de trabalhadores, sem prejuízo do recurso às formas de recrutamento externo habitualmente utilizadas pela empresa, devem consultar-se:

- a) Registo de candidaturas do centro e ou empresa;
- b) Registo de desempregados do sindicato respectivo;
- c) O Serviço Nacional de Emprego.

5 — Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que presente, para o efeito, certificado comprovativo.

6 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

7 — No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

#### Cláusula 5.ª

##### (Período experimental)

1 — Salvo acordo por escrito em contrário, as admissões serão feitas a título experimental, nos termos seguintes:

- Quadros superiores — 6 meses;
- Quadros médios — 30 dias;
- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — 30 dias;
- Profissionais altamente qualificados — 30 dias;
- Profissionais qualificados — 30 dias;
- Profissionais semiquilificados — 15 dias;
- Profissionais não qualificados — 15 dias;
- Praticantes e aprendizes — 15 dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os estabelecidos no número anterior.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 6.ª

##### (Readmissões)

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão em que esteve ao serviço daquela.

2 — O tempo de antiguidade do trabalhador ao serviço da empresa no período anterior à rescisão não será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

3 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Trabalho a prazo)

1 — A empresa poderá celebrar contratos a prazo, nos termos e com os limites impostos pela legislação aplicável.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Reconversões)

1 — A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75% da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50% daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25% daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Reestruturação dos serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Promoções)

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controle.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para adjunto de chefe de serviço ou categoria B, grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de dezoito meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais do que uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Trabalhadores diminuídos físicos)

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e que possuam as habilitações e condições exigidas.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Transferências)

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

- c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato não é devida a indemnização referida no número anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de trinta dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador a empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 4800\$ mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 600\$ no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1 — A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Portugal, nos termos a acordar entre as partes.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) 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;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico os trabalhadores com mais de 45 anos de idade, de dois em dois anos;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta dos processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- l) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Mapa das relações nominais)

1 — A empresa obriga-se, nos termos da lei em vigor, a organizar um mapa de relações nominais e a enviá-lo a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, em Lisboa;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Logo após o seu envio, a empresa afixará, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, de preferência através do respectivo sindicato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes 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 serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer 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 e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- g) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócios;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário de trabalho que lhes for distribuído pela empresa, nos termos da cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) 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, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;

- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- l) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- m) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

#### CAPÍTULO IV

##### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, no âmbito de cada zona sindical, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

Escritórios de Lisboa;  
Escritórios do Porto;  
Centros fabris:

Cacia;  
Ródão;  
Setúbal;  
Viana;

Unidades fabris:

Albarraque;  
Guilhabreu;  
Leiria;  
Mourão;

Zonas florestais:

Castelo Branco;  
Estremoz;  
Odemira;  
Penafiel;  
Ponte de Lima;  
Viseu.

3 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) AGTZ (assembleia geral de trabalhadores de zona), o conjunto de todos os trabalhadores da mesma zona;

- b) CSZ (comissão sindical de zona), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma zona;
- c) CIZ (comissão intersindical de zona), a organização dos delegados das comissões sindicais na mesma zona;
- d) SSZ (secção sindical de zona), o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Reuniões)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões de cada SSZ poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva SSZ, pela CSZ ou pelo delegado sindical, quando aquela não exista.

4 — As reuniões de cada AGTZ só poderão ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva zona, pela CIZ ou pela CSZ, no caso de os trabalhadores serem representados por um único sindicato, ou pelo delegado sindical, se esta não existir.

5 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

7 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Competência dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais e as CSZ ou CIZ têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e

na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local de unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a Previdência, as guias do Fundo de Desemprego e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CSZ ou CIZ.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Direitos e garantias dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de gerência ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CIZ, a CSZ ou os delegados sindicais de zona.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CIZ.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CSZ e à CIZ consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CIZ ou a CSZ pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utili-

zado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Número de delegados sindicais)

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Zona com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Zona com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Zona com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Zona com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Zona com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados —  $6 + \frac{n-500}{200}$ .

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva zona, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CSZ e CIZ, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Reuniões)

1 — A CIZ, a CSZ, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de gerência ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Instalação das comissões)

1 — Nas zonas com mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nas zonas com menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais)

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de 4 dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve)

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do período normal de trabalho em cada semana é de 42 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração existentes na empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder nove horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 31.<sup>a</sup>

Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Horário de trabalho)

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

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Modalidades de horário de trabalho)

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivos do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;
- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Horários de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;
- e) Regime de laboração contínua — aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Turnos)

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Aos trabalhadores de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados para distribuição. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho, sendo pago um complemento de remuneração igual à diferença entre o valor de meia hora de trabalho normal e meia hora de trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup>

3 — A refeição prevista no número anterior será fornecida pela empresa nas condições previstas na cláusula 71.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho, sem prejuízo de situações diferentes já existentes na empresa.

5 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou se à data da entrada em vigor do presente acordo já se encontrar em regime de turnos.

6 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permanecem sete anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em turnos.

7 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de turno senão após um período de descanso, nunca inferior a 24 horas.

8 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

9 — Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitiva ou temporariamente para o horário normal, manterá o subsídio de turno durante os primeiros 60 dias subsequentes à mudança, após o que cessará o direito ao mesmo, salvo o disposto nos n.ºs 16 e 17.

10 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência não superior a 180 dias, motivado por doença ou acidente de trabalho, retomará o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

11 — O trabalhador que completar 20 anos de serviço em regime de três turnos ou 55 anos de idade e 15 anos em regime de dois turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal ou de dois turnos deverá solicitar a sua inscrição numa escala, devendo do registo ser passado recibo ao trabalhador com o respectivo número de ordem e data de inscrição, devendo o registo ser rubricado ou assinalado pelo trabalhador, se este não souber escrever.

12 — A passagem a horário normal ou de dois turnos nas condições previstas no número anterior depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em causa em regime de horário normal ou de dois turnos, quer na profissão que vinha exercendo quer noutra para que possa ser reconvertido, e o trabalhador aceite;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de turnos por trabalhador da empresa ou, na falta deste, por recrutamento externo.

13 — Aos trabalhadores referidos no n.º 11 serão concedidas prioridades de harmonia com os critérios seguintes:

- a) Em primeiro lugar os que tenham mais de 50 anos de idade e, pelo menos, 20 anos de serviço em turnos;
- b) Em segundo lugar os que tenham, pelo menos, 55 anos de idade e 15 anos de serviço em turnos;
- c) Em terceiro lugar os que tenham, pelo menos, 20 anos de serviço em turnos e menos de 50 anos de idade;
- d) De entre os agrupados nas três alíneas anteriores dar-se-á prioridade, em cada um dos escalões, aos mais idosos em anos e, em caso de igualdade de anos, aos que tiverem mais tempo de serviço de turnos.

14 — Os dois turnos a que se referem os n.ºs 11 e 12, a que poderão passar os trabalhadores de três turnos, são aqueles cujo início e termo ocorram entre as 7 e as 24 horas de cada dia.

15 — Ocorrendo qualquer vaga em regime normal ou no de dois turnos a que se refere o número anterior, o trabalhador pode optar entre qualquer deles, mantendo a sua prioridade na escala, caso não aceite a vaga existente.

16 — Os trabalhadores que, nas condições do n.º 11, passem para um regime de horário normal ou de dois turnos mantêm o subsídio de turno que vinham auferindo, o qual irá sendo absorvido pelos subsequentes aumentos salariais.

17 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que, encontrando-se em regime de turnos há mais de cinco anos seguidos ou interpolados num período de sete anos, mudem, por iniciativa ou interesse da empresa ou por força do número seguinte, para horário normal ou de um regime de três para dois turnos.

18 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a horário normal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Regime de prevenção)

1 — A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os

seus nomes constar de um escala a elaborar mensalmente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) 72\$ por cada hora em que esteja de prevenção segundo a escala, para além do pagamento do trabalho extraordinário, em dia de descanso semanal ou feriado efectivamente prestado, sendo-lhe garantido um mínimo de duas horas se o serviço prestado tiver sido de duração inferior;
- b) Uma folga de compensação por cada período em regime de prevenção que inclua o sábado e o domingo, ainda que sem prestação efectiva de trabalho, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>

6 — O tempo de trabalho remunerado como trabalho efectivamente prestado, nos termos da alínea a) do número anterior, não será compensado com o prémio de 72\$ previsto na mesma alínea.

7 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

8 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

9 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Prémio de chamada)

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção, ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.



#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal, excluído o realizado em dia de descanso semanal ou feriado.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando se destine a acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos, a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa ou danos directos e imediatos sobre pessoas, instalações, equipamentos ou matérias-primas.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho extraordinário será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho extraordinário desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — Nos casos de prestação de trabalho extraordinário em horário normal, haverá direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de 3 a 6 horas de trabalho extraordinário;
- b) Durante ambos os períodos de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas 6 ou mais horas de trabalho extraordinário.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço 12 horas após ter terminado o período extraordinário ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a 7 horas.

7 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho extraordinário:

- a) Fornecimento de refeição em espécie, nas condições normais previstas na cláusula 71.<sup>a</sup>, ou pagamento de uma refeição pelo valor previsto na mesma cláusula caso não exista refeitório no local de trabalho;
- b) Pagamento da refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço;
- c) Pagamento da refeição pelo valor de 450\$, quando, existindo refeitório no local de trabalho, este não se encontre em funcionamento no período de trabalho extraordinário prestado e o trabalhador deva tomar essa refeição de forma que lhe não é habitual.

8 — Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais das refeições:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

9 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho extraordinário, nos casos em que o período previsível de trabalho extraordinário ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início ou o termo previsíveis do período de trabalho extraordinário coincidam respectivamente com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 7.

10 — Os trabalhadores em regime de três turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho extraordinário em antecipação ou prolongamento do seu turno.

11 — A empresa fica obrigada a fornecer ou assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho extraordinário em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho extraordinário em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

12 — Nos casos de prestação de trabalho extraordinário que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2 — No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento de período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e remunerado como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo do transporte, ultrapasse quatro horas.

5 — A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou em feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

6 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em tempo parcial)

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos ao serviço de cantina, refeitório e limpeza deve ser organizado de forma que um dos dois dias consecutivos de descanso coincida sempre com o sábado ou o domingo, sem prejuízo dos horários já praticados à data da entrada em vigor deste acordo.

4 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, e haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, po-

rém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente com o domingo.

5 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores de limpeza em regime de tempo parcial são a tarde de sábado e o domingo, sem prejuízo dos horários já praticados à data da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
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;  
O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis, excepto os trabalhadores de três turnos de laboração contínua, cujas férias serão de 23 dias úteis.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis (ou 1,9 dias úteis para o caso de três turnos de laboração contínua) por cada mês completo de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro desse ano, arredondando-se, se for caso disso, o número total de dias de férias para a unidade imediatamente superior.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

4 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de dois períodos interpolados.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia, e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 30 de Março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção dos trabalhadores necessários aquando da paragem anual para manutenção, caso em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — O mapa de férias deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — Para efeitos de processamento, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior ao seu início.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Alteração ou interrupção do período de férias)

1 — Haverá lugar à 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, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar 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 respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, devidamente comprovada nos termos do n.º 3, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença prevista nesta cláusula será feita por estabelecimento hospitalar, pelos Serviços Médico-Sociais ou por atestado médico, devendo ser apresentada à empresa logo que possível, sem prejuízo do direito de fiscalização e controle por médico indicado por esta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Férias e impedimentos prolongados)

1 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar 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 respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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 de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

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

#### Cláusula 49.<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 a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e subsídio de férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao do início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos o correspondente a uma semana completa e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 42.<sup>a</sup>

3 — Para os efeitos desta cláusula, ao número de dias úteis de férias previsto no n.º 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> corresponde um mês de retribuição mensal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à de cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus e irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por 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 da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável da assistência, pelo período máximo de dois dias em cada situação;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por dois dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;

- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a naufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Se, no caso da alínea l) do número anterior o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo.

3 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

4 — Nos casos de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Participação e justificação de faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas justificadas)

1 — As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores no exercício ds suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;

- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 52.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 61.<sup>a</sup>

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenando por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Licenças sem retribuição)

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquela concedê-las ou recusá-las por escrito.

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

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

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Remuneração base)

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Determinação da retribuição horária)

1 — O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{\text{(Remuneração base + diuturnidades + subsídio de turno + isenção de horário de trabalho} \times 12)}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Para o pagamento do trabalho excepcional, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam cinco anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,85% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup>

2 — Salvo o disposto no n.º 4, aos trabalhadores com mais de cinco anos será atribuída uma diuturnidade anual, do valor fixado no número anterior, que se vencerá no dia 1 de Janeiro de cada ano, até que perfaçam o total de 25 diuturnidades.

3 — No ano civil em que perfaçam 10, 15, 20, 25, 30, 35 e 40 anos de serviço será atribuída aos trabalhadores, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade suplementar do mesmo valor, até ao limite de diuturnidades previsto no número anterior.

4 — O número de diuturnidades atribuídas em 1 de Janeiro de 1975 aos trabalhadores que nesta data tenham cinco ou mais anos de antiguidade é o seguinte:

- a) Trabalhadores com mais de 5 anos e até 10 anos de serviço — 1 diuturnidade;
- b) Trabalhadores com mais de 10 anos e até 15 anos de serviço — 2 diuturnidades;
- c) Trabalhadores com mais de 15 anos e até 20 anos de serviço — 3 diuturnidades;
- d) Trabalhadores com mais de 20 anos e até 25 anos de serviço — 4 diuturnidades;
- e) Trabalhadores com mais de 25 anos de serviço — 5 diuturnidades.

5 — O número de diuturnidades devidas a cada trabalhador resulta da soma das diuturnidades atribuídas nos termos dos n.ºs 1 e 4 anteriores com as vencidas em cada ano subsequente, nos termos dos n.ºs 2 e 3.

6 — Os trabalhadores que presentemente auferem diuturnidades de valor superior ao que resultaria da aplicação dos números anteriores manterão o valor das diuturnidades efectivamente atribuídas, enquanto esse valor for superior ao resultante da aplicação desta cláusula.

7 — Cada diuturnidade já vencida será actualizada para o valor previsto no n.º 1.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de turno)

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio, calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

- a) 8,36 %, no regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 9,59 %, no regime de dois turnos com folga variável;
- c) 10,82 %, no regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 15,58 %, no regime de três turnos com laboração contínua.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### (Base de indexação)

1 — A base de cálculo do valor das diuturnidades e subsídios de turno obtem-se a partir da média simples das remunerações, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = \frac{R}{n}$$

sendo:

- M* — média simples das remunerações;
- R* — soma das remunerações de todos os grupos salariais;
- n* — número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena de escudos imediatamente superior.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se do disposto neste número os casos de licença de parto até três meses nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>, casos que não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de bombeiro)

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

Aspirantes .....	1 500\$00
Bombeiros de 3. <sup>a</sup> classe .....	1 600\$00
Bombeiros de 2. <sup>a</sup> classe .....	1 800\$00
Bombeiros de 1. <sup>a</sup> classe .....	2 000\$00
Subchefe .....	2 100\$00
Chefe .....	2 200\$00
Ajudante de comando .....	2 400\$00

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que faltarem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### (Remuneração do trabalho nocturno)

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### (Remuneração de trabalho excepcional)

1 — A remuneração de trabalho extraordinário será superior à retribuição normal em:

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da remuneração base mensal prevista na tabela salarial, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R_{(a. d. f.)} = Rh \times T_{(a. d. f.)} \times 3$$

sendo:

$R_{(a. d. f.)}$  = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

$Rh$  = retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup>

$T_{(a. d. f.)}$  = tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Abonos para falhas)

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 3100\$.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentem verba inferior a 37 500\$ mensais, em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base auferida pelo substituído.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre os quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a noventa dias seguidos ou cento e vinte interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;

b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;

c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, pré-determinado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;

e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Alimentação)

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção, com uma contrapartida por parte do trabalhador de 15\$ ou 10\$ por refeição, conforme o trabalhador tome ou não a bebida habitual.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 450\$ por cada dia de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

5 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

6 — A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.



#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Transporte)

1 — A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Deslocações habituais)

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a  $0,26 \times P$  por quilómetro percorrido em serviço, em que  $P$  representa o preço da gasolina super.

2 — Se a empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pelo gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio de 30 dias.

2 — O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de gerência ou de quem for por este delegado para o exercício da acção disciplinar.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exercer um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, doze dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores ou à subcomissão de trabalhadores local e ao sindicato respectivo, se este for do conhecimento da empresa.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos

- da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
  - d) O prazo de apresentação da defesa é de quinze dias a contar da recepção da nota de culpa;
  - e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
  - f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores, que deverá pronunciar-se no prazo de dez dias;
  - g) O conselho de gerência ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
  - h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para a comissão de conciliação e julgamento ou para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### (Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 16.<sup>a</sup> deste acordo;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### (Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## Cláusula 81.<sup>a</sup>

### (Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 79.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;

b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 79.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais do trabalho feminino)

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;
- d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 90 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até doze meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até doze meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de 6 meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de 3 meses, até ao limite máximo de 2 anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;

i) Utilizar infantários da empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de infantário)

1 — A empresa participará nas despesas com a frequência de infantário ou na utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — 3600\$;  
Ama — 2350\$.

2 — No pagamento do subsídio de infantário, a empresa poderá exigir recibo comprovativo das despesas efectuadas, não podendo o subsídio exceder o valor destas.

3 — Não serão consideradas, para os efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

4 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda os viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

5 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

6 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e normal desenvolvimento físico e intelectual.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### (Trabalhadores-estudantes)

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### (Outras regalias de trabalhadores-estudantes)

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está ainda dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento

em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta, e na proporção do aproveitamento tido;

- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — 3900\$/ano;

Do 6.º ao 9.º ano de escolaridade — 5150\$/ano;

Do 9.º ao 12.º ano de escolaridade — 6750\$/ano;

No ensino superior ou equiparado — 12 500\$/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovante.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

## CAPÍTULO XI

### Actividade na mata

#### SECÇÃO I

#### Trabalhadores do quadro

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### (Regime especial dos trabalhadores da mata)

1 — O contrato de trabalho dos trabalhadores do quadro permanente que prestem serviço na mata rege-se pelas disposições deste acordo que sejam compatíveis com a actividade desenvolvida, com as especialidades constantes das cláusulas seguintes.

2 — O regime definido nas cláusulas seguintes não prejudica situações mais favoráveis vigentes.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### (Definições)

1 — Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

- a) Ponto de reunião — local definido pela empresa em que os trabalhadores se devem apresentar para serem transportados ao centro de irradiação;
- b) Centro de irradiação — local determinado pela empresa donde os trabalhadores são transportados para as diferentes frentes de trabalho;
- c) Frente de trabalho — local em que os trabalhadores prestam efectivamente a sua actividade profissional.

2 — Na fixação ou alteração do ponto de reunião e centro de irradiação, a empresa deverá ouvir a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical, por esta ordem.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Transportes)

1 — A empresa assegurará o transporte dos trabalhadores da mata desde um ponto à distância máxima de 2 km da sua residência até ao centro de irradiação e regresso, sem prejuízo do disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>

2 — Salvo casos imprevisíveis, é obrigatório o fornecimento de transporte pela empresa entre o centro de irradiação e a frente de trabalho sempre que a distância entre esses for superior a 2 km.

3 — Se a empresa não assegurar os transportes previstos nos números anteriores, pagará ao trabalhador um subsídio de deslocação, cujo valor quilométrico será de 10% do preço do litro da gasolina super.

4 — O transporte pode ser efectuado em camioneta ou reboque, desde que sejam observadas as seguintes condições:

- a) Tenham sido submetidos à vistoria da direcção de transportes;
- b) Apresentem condições mínimas de segurança e higiene;
- c) Tenham uma cobertura apropriada para protecção.

5 — Sempre que o tempo de transporte entre o ponto de reunião e a frente de trabalho ultrapasse, em cada sentido, uma hora e meia, o excesso será descontado no período normal de trabalho ou pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Condições de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos pela presente secção é de 42 horas, sem prejuízo dos horários de duração inferiores.

2 — Sempre que exerçam a sua actividade na mata, os trabalhadores têm direito a interromper o trabalho durante quinze minutos, das 10 horas às 10 horas e 15 minutos.

3 — Nos locais de trabalho com mais de dez trabalhadores, a empresa deve proporcionar abrigo para que aqueles possam tomar as suas refeições.

4 — No caso de más condições climatéricas que não impeçam a prestação do trabalho habitual, a empresa deve distribuir aos trabalhadores fatos de borracha ou oleados e botas de borracha.

5 — A empresa deve distribuir fatos de trabalho aos trabalhadores que operam com máquinas, de harmonia com o regulamento respectivo.

6 — Aos guardas florestais serão fornecidas fardas, de harmonia com o regulamento respectivo.

7 — Aos trabalhadores que manuseiem madeira e cabos serão distribuídas luvas de trabalho, sempre que necessário.

8 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que, encontrando-se, durante o período normal de trabalho, na sua frente de trabalho, não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos climatéricos e não lhes for distribuída qualquer outra tarefa compatível com a sua qualificação profissional.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações)

1 — Sempre que os trabalhadores prestem serviço em local de que a empresa não assegure o regresso diário até ao ponto de reunião, terão direito ao tratamento definido nos números seguintes.

2 — A empresa obriga-se a fornecer transporte desde a frente de trabalho até ao ponto de reunião, e vice-versa, nos fins de semana e feriados.

3 — Sempre que a duração normal do transporte, no caso previsto no número anterior, ultrapasse duas horas, o excesso será descontado no período normal de trabalho ou pago como trabalho extraordinário.

4 — A empresa obriga-se a fornecer alojamento em condições de higiene e conforto, devendo os casais ser alojados separadamente dos restantes trabalhadores.

5 — Quando não seja possível à empresa fornecer alojamento nas condições acima estabelecidas, o trabalhador terá direito a um subsídio diário de 420\$.

6 — A empresa obriga-se a fornecer as refeições de pequeno-almoço, almoço e jantar.

7 — Quanto não seja possível fornecer alimentação, o trabalhador terá direito aos seguintes subsídios, por refeição não fornecida:

- a) Pequeno-almoço — 100\$;
- b) Almoço e jantar — 360\$;

8 — Os trabalhadores deslocados, desde que não regressem diariamente à residência, têm direito a um subsídio de 225\$ por cada dia de trabalho.

9 — Será aplicado o regime geral de deslocações sempre que:

- a) O trabalhador seja deslocado dentro da região florestal a que pertence para prestar serviço que não seja de mata;
- b) O trabalhador seja deslocado para fora da região florestal a que pertence para prestar qualquer serviço.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores não pertencentes ao quadro

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Regime geral)

O contrato de trabalho dos trabalhadores da mata não pertencentes ao quadro reger-se-á pelo regime jurídico aplicável aos trabalhadores rurais da área onde prestem serviço, pelo regime das cláusulas 88.<sup>a</sup> a 91.<sup>a</sup> e ainda pelo disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Regime especial)

1 — Aos trabalhadores referidos na cláusula anterior são aplicadas as disposições deste acordo de empresa sobre:

- a) Feriados (cláusula 40.<sup>a</sup>);
- b) Retribuição e subsídio de férias (cláusula 50.<sup>a</sup>);
- c) Tempo, local e forma de pagamento da retribuição (cláusula 60.<sup>a</sup>);
- d) Regime de contrato de trabalho a prazo, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os trabalhadores referidos no n.º 1 têm direito a um período de férias equivalente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de serviço, arredondando-se, se for caso disso, o número total de dias de férias para a unidade imediatamente superior.

3 — O período de férias conta-se como tempo de serviço.

4 — Os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito a um subsídio de Natal correspondente à remuneração de dois dias e meio para cada mês completo de serviço efectivamente prestado no ano a que o subsídio respeita.

5 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço, nos termos dos n.ºs 2 e 4 anteriores, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que for prestado trabalho.

6 — A empresa dará preferência no preenchimento de vagas do seu quadro de pessoal, de existência comprovada e correspondentes a trabalhos de carácter permanente, aos trabalhadores da mata não pertencentes ao quadro, na medida das suas possibilidades e de acordo com as suas necessidades.

7 — Os trabalhadores que venham a ser integrados no quadro e que se mantenham a prestar serviço na mata passarão a reger-se pelo disposto nas cláusulas da secção I deste capítulo.

8 — A remuneração base dos auxiliares florestais será sempre actualizada em função do salário mínimo estabelecido por lei para os trabalhadores da indústria.

9 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula será atribuído um subsídio de alimentação no valor de 230\$. Este subsídio será actualizado sempre que hou-

ver alteração do valor isento de tributação, devendo corresponder a este valor, sem prejuízo da possibilidade da sua revisão no próximo processo negocial.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Regalias sociais)

1 — A empresa manterá ou alargará a todos os seus trabalhadores, nas condições e termos do número seguinte e das normas constantes de regulamento próprio acordado entre as partes, e que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias sociais:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa, por parte dos trabalhadores, a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Higiene e segurança

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Garantias)

A defesa das garantias dos trabalhadores em matéria de higiene, segurança, salubridade e comodidade dos locais de trabalho compete às comissões de higiene e segurança na empresa.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Comissões de higiene e segurança)

1 — Em cada estabelecimento fabril e em cada região florestal funcionará uma comissão de higiene e segurança.

2 — Nas zonas florestais com 50 ou mais trabalhadores, a comissão de higiene e segurança será constituída por dois membros eleitos pelos trabalhadores e

igual número de representantes da empresa por esta designados; nas zonas florestais com menos de 50 trabalhadores, a comissão de higiene e segurança será constituída por um elemento de cada parte indicado pela mesma forma referida na primeira parte deste número.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança)

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Funcionamento das comissões de higiene e segurança)

Estas comissões são coadjuvadas pelo responsável da segurança e um médico do trabalho.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Atribuição das comissões de higiene e segurança)

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrados de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Reuniões das comissões de higiene e segurança)

1 — As comissões de higiene e segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo ser elaborada acta de cada reunião.

2 — São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade e a frequência dos acidentes o justifique ou a metade dos seus membros o considere necessário.

3 — As comissões de higiene e segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho, sem prejuízo das reuniões que este organismo decida convocar por sua própria iniciativa.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Responsável pela segurança)

Em cada estabelecimento fabril ou região florestal a empresa nomeará um responsável pela segurança, que trabalhará a tempo inteiro, salvo quando tal se não justifique.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Prioridade dos trabalhos de segurança)

Sempre que o responsável pela segurança, para cabal desempenho das funções que lhe estão confiadas, tiver de recorrer aos serviços da empresa, os trabalhos por ele pedidos terão prioridade.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Inquérito obrigatório)

Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a empresa procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que por aquela lhe for pedida, bem como aos sindicatos interessados.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### (Equipamento individual)

1 — Qualquer tipo de equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, exigido pelas normas de higiene e segurança da empresa é encargo exclusivo desta.

2 — A empresa suportará, de acordo com as suas regras internas, os encargos com a deterioração de equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

(Vestuário)

A empresa distribuirá vestuário de trabalho adequado, designadamente ao pessoal da produção, central termoelétrica, conservação, transportes fabris, armazém geral, laboratório, refeitório e sala de desenho, pessoal feminino do cartão canelado e de limpeza, contínuos, porteiros e motoristas.

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 107.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

1 — A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

(Atribuições)

São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

(Exames)

Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XV

Deslocações em serviço

Cláusula 110.<sup>a</sup>

(Deslocações em serviço)

O regime de deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante do presente acordo.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 111.<sup>a</sup>

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por oito elementos, dos quais quatro são representantes da empresa e quatro representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de dez dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 112.<sup>a</sup>

(Convenção globalmente mais favorável)

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — Ficam também revogados os regulamentos internos da empresa elaborados ao abrigo do instrumento de regulamentação colectiva previsto no número anterior.

3 — A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

4 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe.



- Pela PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P.:  
(Assinatura ilegível.)
- Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
Davide António Martins.
- Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:  
(Assinatura ilegível.)
- Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Centro:  
(Assinatura ilegível.)
- Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:  
Joaquim de Jesus Silva.
- Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante Aeronavegação e Pesca:  
Joaquim de Jesus Silva.

## ANEXO I

### Definição de funções

**Adjunto de chefe de serviço.** — É o trabalhador que colabora directamente com o superior hierárquico, garantindo as funções deste que por delegação lhe sejam atribuídas, podendo coordenar e controlar várias actividades do serviço respectivo.

**Adjunto de chefe de zona de aquisição de madeiras.** — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de zona de aquisição de madeiras, exercendo a sua actividade sob a orientação e controle deste em áreas de responsabilidade que lhe venham a ser atribuídas.

**Adjunto de chefe de zona florestal.** — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de zona florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controle deste. Tem a seu cargo, com carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou con-

servação. Colabora com o chefe de zona na planificação das actividades, controle da sua execução e elaboração do orçamento anual.

**Afinador de máquinas.** — É o trabalhador que afina, prepara e ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

**Agente de estudos.** — É o trabalhador que analisa cuidadosamente os resultados e os meios disponíveis quer directamente nos postos de trabalho, quer através dos dados fornecidos pelo planeamento nos serviços administrativos.

**Agente de métodos.** — É o trabalhador que estuda métodos e processos de trabalho para aumentar a produtividade, recorrendo a técnicas de simplificação e racionalização do trabalho, melhoria do uso dos meios e dos espaços disponíveis, tendo em atenção a redução dos espaços e a fadiga dos trabalhadores.

**Ajudante.** — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

**Ajudante (produção de embalagem).** — É o trabalhador que auxilia os operadores de produção de embalagem e, cooperando com eles, executa tarefas e operações simples no âmbito da produção, movimentação e limpezas na sua área de trabalho. Esta função inclui os ajudantes das seguintes máquinas: metralhadora com entrega manual, máquina de encaixar divisórias, máquina semiautomática de fecho, saída da cortadora de abas e saída da escateladora de divisórias. Inclui ainda o alimentador de bocas de desperdício.

**Ajudante de cargas e descargas de expedição.** — É o trabalhador que assegura a carga e descarga de veículos de transporte. Pode, excepcionalmente, acompanhar o motorista e respectivo ajudante na distribuição.

**Ajudante de electricista (1.º ou 2.º anos).** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais electricistas e, sob a sua orientação, executa trabalhos simples e operações auxiliares.

**Ajudante de fiel de armazém.** — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

**Ajudante de fogueiro.** — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade de um fogueiro, colabora em trabalhos tendentes ao bom funcionamento dos geradores de vapor. No arranque das caldeiras, verifica se os aparelhos auxiliares se encontram em condições. Vela pelo bom funcionamento das bombas de alimentação de água às caldeiras, bem como pelas de combustível, respeitando as pressões e as temperaturas indicadas e assegurando o abastecimento de combustível líquido ou sólido aos geradores de vapor. Vigia o bom funcionamento do sistema de circulação de grenalha do economizador.

**Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt).** — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade de um

fogueiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação), vigia a combustão da lixívia no fundo da fornalha, procede à limpeza das reportas de ar, mantendo as bicas de *Smelt* devidamente funcionais; colabora na mudança de queima de combustível, controlando a percentagem de sólidos de lixívia verde, mantendo o nível no tanque e procedendo à bombagem do produto para a secção respectiva. Garante o abastecimento de sulfato de sódio às caldeiras. Procede à análise simples das lixívias.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo, eventualmente, fazer a cobrança da mercadoria que entrega.

*Ajudante de processo (pasta/papel/energia).* — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

*Amostrista ou maquetista.* — É o trabalhador que executa tanto amostras clássicas de caixas de todos os tipos como todas as resultantes de estudos de embalagens especiais e de extras. Corta as amostras a partir de desenhos, agrafa-as e cola-as, procede à selecção e arrumação dos diferentes tipos de cartão e colabora na arrumação e limpeza da secção.

*Analista de aplicações de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que desenvolve as soluções apresentadas pela análise de sistemas, tomando em conta o equipamento a utilizar. Define e documenta as fases elementares do processamento, esboçando os planos de teste. Coordena o trabalho da programação a nível de aplicação. Pode também efectuar tarefas complexas do domínio da programação.

*Analista de aplicações de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que desenvolve as soluções apresentadas pelo analista de sistemas, tomando em conta o equipamento a utilizar e sendo apoiado na análise funcional por um analista mais qualificado. Define e documenta, no âmbito das suas actividades, as fases elementares do processamento, esboçando os planos de teste. Pode também efectuar tarefas complexas do domínio da programação.

*Analista de aplicações principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da análise de aplicações informáticas e eventualmente de programação. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e programação bem determinados.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das res-

pectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controle fabris.

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controle do processo.

*Analista qualificado.* — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo de processo.

*Analista de sistemas de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que além das funções gerais de analista de sistemas (analista de sistemas de 2.<sup>a</sup>) avalia sistemas desenvolvidos e desenhados por outros analistas e recomenda aperfeiçoamentos, podendo ainda dirigir e coordenar equipas de desenvolvimento de sistemas.

*Analista de sistemas de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que recolhe e analisa a informação com vista ao desenvolvimento e modificação de sistemas de processamento de dados. Documenta as conclusões no *dossier* de análise de sistemas. Traduz as necessidades em sistemas lógicos, económicos e exequíveis. Prepara conjuntos homogéneos de especificações detalhadas para a programação e respectivos jogos de teste. Orienta e controla a instalação de sistemas. Pode dirigir e coordenar equipas de manutenção de sistemas.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

*Apontador de expedição do armazém de papel.* — É o trabalhador que procede ao registo e verificação das características dos produtos expedidos e elabora as respectivas guias de transporte.

*Aprendiz (construção civil, electr., met., hot. e mad.).* — É o trabalhador que se prepara para o exercício da profissão e, sob orientação de profissionais, coadjuva-os nos seus trabalhos.

*Arquivista técnico (graus I e II).* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerentes ao sector técnico, cabendo-lhe também organizar e preparar os respectivos processos.

**Arvorado ou seguidor.** — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Desempenha também tarefas de executante.

**Assistente social.** — É o trabalhador que ajuda a resolver os problemas de adaptação dos indivíduos ou grupos; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas; participa com os SPAS na resolução de problemas inerentes na sua área.

**Auditor assistente.** — É o trabalhador responsável pela verificação e análise de transacções e registos necessários à condução das revisões relativas às actividades funcionais e de organização atribuídas, sob a directa supervisão do auditor sénior ou subsénior.

**Auditor estagiário.** — É o trabalhador que é responsável pela execução de verificações e análises auxiliares em estreita colaboração com o auditor assistente ou subsénior que o acompanha e sob constante orientação do auditor sénior ou do supervisor de auditoria.

**Auditor sénior.** — É o trabalhador responsável na condução das verificações exigidas pelas actividades funcionais e de organização atribuídas, sob orientação geral do supervisor de auditoria.

**Auditor subsénior.** — É o trabalhador que colabora na condução das verificações exigidas pelas actividades funcionais e de organização atribuídas, sob orientação do supervisor de auditoria ou do auditor sénior.

**Auxiliar de creche ou infantário.** — É o trabalhador que auxilia nas suas funções a educadora-orientadora ou a encarregada de creche ou infantário.

**Auxiliar de fiel de parque.** — É o trabalhador que desempenha todo o trabalho necessário ao parque exterior e executa trabalhos de arrumação e limpeza do parque. Auxilia cargas e descargas, bem como o fiel nas pesagens e medições. Pode proceder ao descasque mecânico da madeira ou manual, quando aquele for impossível.

**Auxiliar florestal.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos manuais, tais como plantações de árvores, carregamento, empilhamento, desrame, descasque, limpeza de mata, conservação de caminhos, etc. Pode ocasionalmente realizar outras tarefas não especializadas relacionadas com a actividade florestal.

**Agente técnico agrícola (graus I, II e III).** — É o profissional que executa trabalhos técnicos ligados ou não à realização de problemas específicos da sua área profissional. Coordena e controla as actividades de florestação e exploração florestal, participando na planificação das actividades e elaboração de orçamentos anuais. Pode exercer funções de chefia, controlando tecnicamente viveiros, florestações de áreas arrendadas e exploração de madeiras; angaria e participa na celebração de contratos de arrendamento de áreas para florestação; participa na compra de madeiras em pé. Colabora em gabinetes de estudos.

**Agente técnico agrícola principal.** — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos

e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das actividades mais complexas no âmbito da sua profissão. Pode participar na análise dos resultados técnico-económicos segundo as políticas determinadas pela empresa. Coordena o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior, que chefia.

**Bate-chapas (chapeiro).** — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas na reparação de máquinas, e veículos automóveis; pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina de carroçaria e afins.

**Bombeiro.** — É o trabalhador especializado em determinar e eliminar ou reduzir os riscos de incêndios nas instalações da empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da empresa e mantém operacional o material.

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

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

**Caixeiro-encarregado.** — É o trabalhador que no estabelecimento, ou no sector do mesmo, dirige o pessoal, executa, coordena e controla a venda directa ao público e o serviço a ele inerente, podendo registar e receber as importâncias respeitantes às transacções efectuadas, zelando pela conservação e segurança de valores materiais e existências.

**Calceteiro.** — É o trabalhador que executa exclusiva ou predominantemente pavimentos de calçada.

**Caldeireiro.** — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo eventualmente proceder ao seu ensaio, e enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria.

**Canalizador.** — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa e repara canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Capataz.* — É o trabalhador que dirige um grupo de trabalhadores indiferenciados.

*Capataz de arruamentos e jardins.* — É o trabalhador que, podendo chefiar uma equipa, tem a seu cargo a conservação de jardins, tratamento de árvores e tarefas afins, desempenhando também tarefas de executante.

*Capataz de cargas e descargas.* — É o trabalhador que coordena a actividade de um grupo de trabalhadores que se ocupam de arrumações, cargas e descargas diversas, assim como de limpezas exteriores e recolha de lixo, desempenhando também tarefas de executante.

*Capataz da recepção e preparação de madeiras.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, dirige a descarga e movimento de material lenhoso, orientando o empilhamento de toros, e superintende directamente nos trabalhos de limpeza respeitante ao seu sector. Providencia junto do superior hierárquico para que seja mantido o número adequado de viaturas em serviço e para que sejam efectuadas reparações do equipamento.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens.

*Chefe de contínuos.* — É o trabalhador que coordena e dirige os serviços de contínuos e trabalhadores de limpeza, executando também tarefas próprias de contínuo.

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

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores, que pode ser do grau equivalente ao seu, sem ser chefe de equipa da mesma área profissional, desempenhando também tarefas de executante.

*Chefe de guardas.* — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço de guardas por forma a assegurar a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviço.* — (Definição idêntica à de chefe de serviços.)

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

*Chefe de zona de aquisição de madeiras.* — É o trabalhador que assegura, na sua área de intervenção, a execução da política de aprovisionamento de material lenhoso da empresa, acompanhando a evolução do consumo e da oferta e tomando, de acordo com a direcção, as acções correctoras necessárias; assegura a gestão dos parques exteriores situados na sua zona de intervenção, de acordo com as orientações superiores; participa na elaboração do orçamento anual de aquisição de madeiras, planifica, organiza, coordena e controla os serviços dele dependentes.

*Chefe de zona florestal.* — É o trabalhador que assegura, na área geográfica para a zona florestal, a execução, coordenação e controle das actividades de florestação e de exploração florestal, de forma que sejam respeitados os objectivos e programas acordados e fixados com a direcção, tomando as medidas correctoras que julgue necessárias; participa na planificação das actividades da respectiva zona e elaboração do orçamento anual, de acordo com as orientações superiores. Prospecta e propõe a aquisição ou aluguer de propriedades para florestar. Executa um conjunto de outras tarefas não especificadas que no âmbito da função se destinam a manter a boa imagem da região que chefia.

**Cobrador.** — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos e assegura outro expediente relacionado com os escritórios. Ocasionalmente poderá, no interior da empresa, executar tarefas da mesma natureza.

**Condutor de empilhador.** — É o trabalhador que conduz e manobra em carro automotor, equipado de plataforma elevadora, «colher», «garfo» ou «garra», para transferir ou empilhar mercadorias diversas; é responsável pela sua manutenção e conservação.

**Condutor-manobrador.** — É o trabalhador que conduz e manobra, exclusiva ou predominantemente, nos estaleiros ou nas obras, equipamentos mecânicos, semifixos ou móveis, sem exigência de carta de condução.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.** — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup> que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.** — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

**Condutor de ponte rolante.** — É o trabalhador responsável pela condução da ponte rolante e das diversas operações necessárias ao seu funcionamento com vista ao empilhamento, cargas e descargas de produtos no interior das instalações fabris.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executa diversos serviços análogos, tais como: entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e externo e distribuição de correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e outros serviços da mesma natureza.

**Contínuo menor ou paquete.** — É o trabalhador que, sendo menor de 18 anos, presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

**Controlador.** — É o trabalhador que recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controle referentes à recepção de matérias-primas, processo produtivo e expedição de produtos acabados.

**Controlador-caixa.** — É o trabalhador que emite as contas de consumo nas salas de refeições, recebe

as importâncias respectivas, mesmo quando se trata dos processos de pré-pagamento ou de senhas, e elabora os mapas de movimento da sala onde preste serviço; pode eventualmente assegurar funções próprias de empregado de refeitório.

**Controlador de fabrico.** — É o trabalhador responsável pelo controle de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, cujos resultados, que interpreta, vai fornecendo, por forma a efectuar correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas; procede eventualmente à recolha de amostras, de análise mais complexa, destinadas ao laboratório central; recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controle.

**Controlador fabril.** — É o trabalhador que verifica, controla e regista as quantidades e os tempos de execução das encomendas, comunicando os desvios encontrados. Elaborava inventários mensais da produção em curso, arquiva notas de encomendas e auxilia eventualmente a contabilização das produções; requisita os materiais auxiliares necessários à produção (tintas, fio, etc.).

**Controlador de madeiras e aparas.** — É o trabalhador responsável pela recepção de aparas de madeira vindas do exterior; através de ensaios laboratoriais, procede à determinação da sua humidade e granulometria, bem como a determinação da qualidade da restante madeira; regista os resultados obtidos em mapa adequado.

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

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritórios em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Estabelece contactos regulares, nomeadamente em língua estrangeira, através dos meios de comunicação existentes. Pode proceder a traduções e retroversões de textos nas línguas que domina.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; pode colaborar na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que 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 reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

**Decapador por jacto.** — É o trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais. Pode colaborar na pintura e preparação de superfícies.

**Desenhador de execução (graus II-A, II-B, I).** — 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 desenho, 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 levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) **Desenho gráfico.** — Executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária, a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

**Desenhador de execução (grau principal).** — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

**Desenhador maquetista (arte finalista).** — Definição idêntica à de desenhador projectista.

**Desenhador projectista.** — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode coordenar grupos de trabalho para tarefas bem determinadas, que não chefia.

**Despenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomendas; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição, pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas. Colabora na preparação da distribuição de refeições nas instalações fabris. Executa algumas tarefas no bar da cantina. Substitui parcialmente o encarregado do refeitório na sua ausência.

**Director de serviços.** — É o trabalhador responsável perante o conselho de gerência ou seus representantes pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais a nível orgânico imediatamente inferior à de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas inerentes à sua área de actividade.

**Distribuidor (com. e armazéns).** — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo fazer a cobrança da mercadoria que entrega.

**Distribuidor de refeitório.** — É o trabalhador que recebe as requisições de refeições feitas pelos trabalhadores e procede à sua entrega no refeitório em tempo oportuno, distribuindo, em veículo apropriado, as refeições, de acordo com os pedidos feitos, pelos diversos locais de trabalho. Carrega, descarrega e recolhe material utilizado, verifica as condições de fornecimento das refeições e do material e assegura o controle e registo das refeições distribuídas. Pode eventualmente conduzir veículo de distribuição nas instalações fabris.

**Distribuidor de trabalho.** — É o trabalhador que faz coordenadamente o lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, após se ter assegurado que os postos de trabalho foram em tempo oportuno abastecidos de materiais, ferramentas e documentos informativos. Controla a progressão dos trabalhos e a devolução de materiais excedentes, ferramentas e documentos informativos.

**Distribuidor de transportes e movimentação.** — É o trabalhador que faz coordenadamente o lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, assegurando em devido tempo a distribuição de requisições de transportes. Controla a progressão dos trabalhos, assegurando a análise dos tempos conseguidos e a detecção das causas das divergências mais significativas.

**Ecónomo.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à ex-

ploração de cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e a de salubridade; fornece às secções de produção, de venda e de manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço e custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas, devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados; 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 for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

*Educadora-orientadora de creche ou infantário.* — É a trabalhadora responsável pelo bom funcionamento da creche ou infantário. Dirige o pessoal auxiliar e providencia pelo bom funcionamento das suas secções. Elabora as ementas segundo as idades. Mantém actualizado o ficheiro das crianças. Orienta pedagogicamente as actividades.

*Electricista auto.* — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor, acumulador, bobinas) dos veículos automóveis. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

*Electricista bobinador.* — É o trabalhador que faz e coloca bobinas, a partir de esquemas e outras especificações técnicas, procedendo igualmente à sua ligação. Com dispositivos adequados ensaia toda a gama de máquinas eléctricas de acordo com as suas características.

*Electricista principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Electricista de telecomunicações.* — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta e conserva sistemas de controlo, sinalização, intercomunicadores e telefone.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que atende as requisições de fornecimento para fora do refeitório, mas para dentro da fábrica. Serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo

local. Cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos. Executa com regularidade a exposição, em prateleiras ou montras, dos produtos; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção, a fornecer pela secção própria. Assegura a arrumação e higiene da dependência onde trabalha e a conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como a efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que executa nos vários sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente. Coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo, recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa. Prepara as marmitas. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*Encarregado.* — É o trabalhador que na sua área profissional é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Encarregado de creche ou infantário.* — É o trabalhador que é responsável pelo infantário, devendo orientar e manter em boas condições de funcionamento todas as secções do mesmo. Orienta o pessoal auxiliar. Provê pela manutenção e actualização dos ficheiros de inscrição e admissão das crianças.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua reponsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

*Encarregado geral (com. e armazéns).* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados ou encarregados de armazém.

*Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios.* — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instru-

ção de pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material não só usado no quartel como o que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que chefia.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e dirige os serviços de uma cantina ou refeitório; fiscaliza e orienta o trabalho do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe são confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz encomendas; compra e recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade e quantidade com os pedidos; verifica e confere as existências, fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; orienta a distribuição de refeições na fábrica, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança; dá parecer sobre a admissão, valorização e despedimento do pessoal a seu cargo. Atende e aprecia as reclamações dos utentes, informando a respectiva hierarquia; procede às tarefas administrativas inerentes à função.

*Encarregado de turno.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações legais específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visem o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, através da consulta de enfermagem; realiza educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu nível de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, na prevenção das doenças em geral e das profissionais em particular. Observa os trabalhadores sãos e doentes, avalia sinais vitais e biométricos, colaborando com outros técnicos nos diferentes tipos de exames; presta cuidados de enfermagem globais e socorros de urgência. Supervisa o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde. Assegura as tarefas no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a actividade de outros profissionais, devendo reunir as condições de enfermeiro, desempenhando também tarefas próprias desta função.

*Enfermeiro especialista.* — É o trabalhador que, além de reunir as condições de enfermeiro, possui o respectivo curso de especialização, reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importân-

cia 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, 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 o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; coordena e arquia notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, nomeadamente de contabilidade, recolha de dados, terminais de computador e *telex*.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Escriturário qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de escriturário principal, que executa as tarefas mais especializadas de escritório. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos ou correlativos, que chefia.

*Expedidor.* — É o trabalhador que é responsável pelo controle das expedições em veículos de transporte e pelo carregamento dos mesmos. Substitui o responsável da expedição na sua falta. Pode movimentar viaturas, à responsabilidade da empresa, em toda a área do armazém e cais de carga.

*Ferramenteiro (construção civil).* — É o trabalhador que efectua funções idênticas às de ferramenteiro, mas no âmbito restrito à conservação e construção civil.

*Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos.* — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controle dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferreiro ou forjador.* — É o trabalhador que forja, martela, manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode



proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém de carimbos.* — É o trabalhador que efectua operações de entrada e saída de equipamento, tendo em atenção o seu estado qualitativo e a concordância entre as normas de impressão e os carimbos. Informa sobre as deficiências encontradas e procede ao controle da arrumação e limpeza os mesmos.

*Fiel de armazém principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Fiel de armazém qualificado.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fiel de parque exterior.* — É o trabalhador responsável por um parque exterior de madeiras, tanto no aspecto da recepção, movimentação, existências de material lenhoso, como pela conservação de instalações e material nele existente. Recolhe e transmite informações relativas ao mercado de madeira na área. Procede à recepção da madeira, preenchendo os respectivos documentos comprovativos. Orienta o trabalho de manuseamento do material lenhoso dentro do parque. Procede à expedição do material lenhoso de acordo com orientação superior. Estabelece contactos com empresas transportadoras, fornecedores de material lenhoso, fornecedores de bens de consumo corrente e com os órgãos da empresa, de modo a assegurar o funcionamento dos serviços do parque.

*Fogoeiro-encarregado.* — É o trabalhador responsável pela condução de uma ou mais caldeiras, orientando e coordenando a actividade de outros fogueiros e ajudantes. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamento. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento e do pessoal. Poderá as-

segurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Integra-se em equipas de manutenção.

*Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeiras convencionais).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

*Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogoeiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívias ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões pré-estabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Fotocopiador em borracha.* — É o trabalhador que prepara soluções químicas a aplicar nas placas de borracha, analisa as normas de impressão e desenhos para corte de borracha necessária; procede à sensibilização e exposição das placas e fixação de imagem; limpa as placas e entrega-as para a gravação.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica e repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações industriais.

*Gravador de carimbos.* — É o trabalhador que executa o decalque e gravação de carimbos sobre placas apropriadas, executando outras tarefas no âmbito da confecção de carimbos.

*Gravador-chefe de carimbos.* — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

*Gravador especializado de carimbos.* — É o trabalhador que executa as mesmas operações que o gravador de carimbos, apresentando, embora, elevada perícia na função de gravação.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações à sua respon-

sabilidade e de outros valores que lhe sejam confiados. Controla as entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais. Procede a pesagens e contagens, registando os respectivos elementos. Transmite superiormente qualquer facto relevante verificado. Pode, mediante indicação da empresa, ocupar-se das ligações telefónicas, podendo fazer o chamamento de meios de transporte.

*Impressor litográfico.* — É o trabalhador que executa trabalhos de reprodução de documentos em máquina de *offset*; prepara as matrizes e tintas de impressão para trabalhos de *offset*; realiza a montagem de textos e paginação de livros e relatórios; faz trabalhos fotográficos e de fotocópias, Distribui trabalho e coordena as diferentes fases da sua realização, acompanhando as diferentes tarefas do grupo de trabalho. Indica custos para imputação aos diversos sectores. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que coordena o serviço de vendedores especializados e vendedores; visita os clientes e informa-se das suas necessidades, podendo realizar vendas; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda; ausculta o mercado e verifica o cumprimento de programas.

*Isolador-traçador-planificador.* — É o trabalhador que efectua isolamentos diversos para os quais interpreta desenhos de construção metálica, nomeadamente caldeiraria, faz rebatimentos e planificações de modo a permitir a execução de traçagem, efectua cálculos para execução de traçados, estuda o enquadramento das peças desenhadas de modo a conseguir o melhor aproveitamento dos materiais de isolamento.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que está encarregado do arranjo e conservação dos jardins.

*Lavador (lavadaria).* — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar segundo o seu tipo, natureza do tecido, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a, pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar com tolerâncias tecnicamente admissíveis.

*Limador de carimbos.* — É o trabalhador que procede à limpeza de carimbos e pré-montagem e à sua classificação e arrumação.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Lubrificador principal.* — É o lubrificador de 1.<sup>a</sup> que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na exe-

cução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Lubrificador qualificado.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de lubrificador principal que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Maquinista de locomotiva.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução e manobra, em condições de segurança, das locomotivas que fazem parte do equipamento dos transportes fabris, efectuando pesagens de vagões, quando necessário. Vela pelo bom estado de limpeza e conservação do equipamento.

*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, podendo eventualmente regular básculas e balanças. Colabora com os técnicos de instrumentação.

*Mecânico de aparelhos de precisão principal.* — (Definição idêntica à de electricista principal.)

*Mecânico de aparelhos de precisão qualificado.* — (Definição idêntica à de oficial de conservação qualificado.)

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

*Medidor recepcionista de madeira.* — É o trabalhador que realiza as operações necessárias à medição e avaliação das cargas de matéria-prima lenhosa recebida na fábrica, de acordo com as especificações de recepção em vigor, colaborando nas tarefas de conservação de equipamentos e instalações da recepção. Procede aos respectivos registos e demais documentação de controle.

*Montador de andaimes.* — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes metálicos ou de outras estruturas metálicas com idêntica função. Zela pela sua conservação.

*Montador ou 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.

*Montador litográfico.* — É o trabalhador que procede ao estudo gráfico para execução de impressos e outros documentos, executando as respectivas matrizes para impressão litográfica ou *offset*. Dispõe sobre uma película, segundo uma ordem determinada (e condicionada às características técnicas da secção a que se refere), textos impressos em película ou outro material

fotográfico, tendo em vista a reprodução. Para impressão a cores, efectua pela ordem adequada as montagens requeridas pela sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos.

*Montador de pneus.* — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagens de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar. No âmbito da oficina, poderá colaborar em outros trabalhos, sempre que as necessidades do serviço o exijam.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Conduzindo veículos ligeiros com distribuição e veículos pesados, poderá ser acompanhado de ajudante de motorista.

*Motorista principal.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de motorista que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descargas de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Sempre que a empresa considere necessário, será acompanhado por um ajudante de motorista. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

*Oficial de conservação civil principal.* — (Definição idêntica à de electricista principal, mas para a área da conservação civil.)

*Oficial de conservação qualificado.* — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspeccionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Oficial metalúrgico principal.* — (Definição idêntica à de electricista principal.)

*Oficial de pré-montagem.* — É o trabalhador que executa a montagem de carimbos em telas para serem aplicadas nas máquinas impressoras. Pode executar outras tarefas no âmbito de confecção de carimbos.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

*Operador de computador principal.* — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Operador de computador qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação do superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

*Operador de embaladora.* — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção, regulação e afinação de uma máquina utilizada na embalagem de bobinas. Procede a outros trabalhos simples no âmbito da bobinagem e rebobinagem de papel.

*Operador de empilhador, desempilhador e mesa directa.* — É o trabalhador que procede à descarga regular da madeira para os tapetes, mediante o accionamento de equipamento próprio, e assegura o empilhamento de toros a granel, procurando regular a formação da pilha. Vigia o funcionamento da instalação, evitando ou solucionando encravamentos. Efectua trabalhos de limpeza e colabora com as equipas de conservação.

*Operador florestal.* — É o trabalhador que executa as operações inerentes às actividades de produção de plantas, de conservação de povoamentos, de exploração e de produções acessórias, conduzindo e manobrando máquinas florestais ou agrícolas a que poderão adaptar-se alfaias ou outros equipamentos, nomeadamente tractores agrícolas, florestais, moto-serras, destroçadores, moto-roçadores. É o responsável pela manutenção preventiva e correctiva do material que lhe é distribuído, de acordo com as indicações superiores. Elabora folhas de registo e de controle de utilização, consumos, etc., das máquinas que lhe são distribuídas.

*Operador fotográfico.* — Opera com máquinas de reprodução e revelação, manuais ou mecânicas; imprime, retoca e executa ampliações ou reduções, reproduz originais sem negativos. Procede à preparação dos químicos para os respectivos banhos, identifica e ordena os negativos, provas fotográficas ou outras de acordo com a orgânica do serviço. Pode decalcar desenhos.

*Operador heliográfico (graus I e II).* — É o trabalhador que trabalha predominantemente com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo arquivar.

*Operador manual.* — É o trabalhador que procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como: brochuras, blocos, contagens, alceamentos, escolha ou embalagem de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto das máquinas de imprimir ou de intercarlar nas mesas. Pode ainda utilizar, por vezes, dispositivos mecânicos simples para execução do trabalho.

*Operador de máquina de «offset».* — É o trabalhador que regula e conduz uma máquina de *offset* para imprimir directamente folha de papel ou cartolina, por meio de matriz adequada. Faz o alceamento, regula a distribuição de tinta, a marginação e a alimentação, corrige e limpa a matriz sempre que necessário. Pode colaborar em trabalhos de brochura.

*Operador de parque de aparas e silos.* — É o trabalhador que, sob a direcção do operador de preparação de madeira, executa as tarefas que lhe são atribuídas necessárias à distribuição e armazenamento de cavacos. Vigia no local o funcionamento da instalação, evitando encravamentos, assegura registos de armazenamento de cavacos, efectua trabalhos de limpeza e colabora com as equipas de conservação.

*Operador de pilha de aparas.* — É o trabalhador que garante e controla a alimentação contínua e uniforme de aparas ao digestor mediante a condução de tractores *bulldozer*, orientação dos deflectores de descarga na pilha e regulamentação das comportas dos transportadores de retoma da pilha de aparas. Colabora na conservação geral dos tractores transportadores de retoma do sistema de transferência de aparas para o digestor.

*Operador de preparação de madeiras.* — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento, através de painel de comando centralizado, de um conjunto de máquinas constituído por mesas de alimentação, destróçadores de madeira e crivos de aparas, destinados a transformar toros em cavacos ou aparas, seleccionando-os para o fabrico de pasta para papel; regista as condições de funcionamento da instalação; assegura o envio de amostras para laboratório; comunica anomalias que não possa ou não deva corrigir e assegura a limpeza do equipamento.

*Operador de processo extra.* — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta ou papel. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

*Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anoma-

lias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; vela pelo estado de conservação do equipamento; pode eventualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de processo de 2.<sup>a</sup> (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.<sup>a</sup>, mas que exigam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controle de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

*Operador de processo de 3.<sup>a</sup> (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

*Operador de processo principal (pasta, papel e energia).* — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.<sup>a</sup> na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

*Operador de processo qualificado.* — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, ou produção de papel, podendo colaborar com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

*Operador de produção de embalagem principal.* — É o trabalhador altamente qualificado que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite exercer com ampla autonomia quaisquer funções de operador, podendo coordenar trabalhos de outros profissionais de qualificação inferior em equipas para tarefas bem determinadas que não chefia. Pode conduzir quaisquer equipamentos, nomeadamente os adstritos ao operador de produção de 1.<sup>a</sup>

*Operador de produção de embalagem qualificado.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de operador de produção de embalagem principal que executa sobretudo as tarefas mais especializadas e que requerem maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores, que chefia.

*Operador de produção de embalagem de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite supervisionar e conduzir máquinas ou conjuntos de maquinismos de tecnologia elevada no âmbito da produção de embalagem. Procede ao controle de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas,

indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Vela pelo estado geral de conservação do equipamento, colaborando, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: escateladora impressora, máquina integrada, prensa de recortes com desmoldagem e impressão e prensa rotativa com impressão, controle de formatos.

*Operador de produção de embalagem de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador qualificado responsável pela condução de máquinas de tecnologia inferior às adstritas ao operador de 1.<sup>a</sup>, executando, contudo, as mesmas tarefas de informação, controle e conservação; coadjuva-o, sempre que as necessidades de serviços o exijam, substituindo-o nos seus impedimentos. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: agrafadeira automática, dobradora-encoladeira, encoladeira, máquina automática de fecho, prensa de recortes com desmoldagem, simples face/caneladora, vincadeira e prensa e triturador de desperdício; é, ainda, o primeiro-ajudante da escateladora-impressora, máquina integrada e prensa rotativa com impressão.

*Operador de produção de embalagem de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pela condução de máquinas pouco complexas, assegurando a sua regulação e alimentação. Procede ao controle qualitativo e quantitativo da produção, recolhendo elementos informativos quanto a quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Coadjuva o operador de 2.<sup>a</sup> sempre que as necessidades de serviço o exijam, substituindo-o nos seus impedimentos. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: escateladora de divisórias com largura  $\geq$  a 1,35m, máquina automática de contar paletes parafinadora, prensa de recortes sem desmoldagem e saída automática da máquina de canelar; é ainda o primeiro-ajudante da agrafadeira automática, máquina automática de fecho e prensa de recortes com desmoldagem; inclui, também, o ajudante de operador de dobradora-encoladeira e o preparador de colante.

*Operador de produção de embalagem de 4.<sup>a</sup>* — É o trabalhador semiquilificado que opera máquinas simples, assegurando a sua regulação e alimentação. Executa as mesmas tarefas de controle, informação e conservação do operador de 3.<sup>a</sup>, que coadjuva, se necessário, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Esta função inclui a responsabilidade de condução das seguintes máquinas: agrafadeira de braço, agrafadeira de prato, agrafadeira semiautomática, cortadora de abas, cortadora de placas, escateladora de divisórias com largura inferior a 1,35m, máquina de encaixar divisórias, máquina semiautomática de fecho, metralhadora de entrega manual, prensa de desperdícios automática e triturador de desperdícios; é ainda, o segundo-ajudante da escateladora-impressora, máquina integrada, prensa rotativa com impressão, agrafadeira automática, máquina automática de fecho, prensa de recortes com desmoldagem e dobradora-encoladeira; inclui, também, o primeiro-ajudante da prensa de recortes sem desmoldagem, o ajudante de operador da metralhadora de entrega automática e de parafinadora e o preparador de cantoneiras.

*Operador qualificado fogueiro.* — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.<sup>a</sup> e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelétrica.

*Operador de computador estagiário.* — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

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

*Perfilador.* — É o trabalhador que manobra uma plaina mecânica de três ou quatro faces ou uma tupia por forma a moldar guarnições em peças de madeira. Comunica superiormente qualquer anomalia de funcionamento que verifique na máquina. Limpa e lubrifica a máquina. Cuida do fio e muda os ferros de moldes sempre que necessário.

*Pesador.* — É o trabalhador que, sob a responsabilidade do encarregado dos serviços gerais, pesa materiais, peças ou produtos em básculas e procede ao registo e controle das respectivas entradas e saídas.

*Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros.

*Planificador.* — É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

*Planificador auxiliar.* — É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

*Planificador principal.* — É o trabalhador que pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

*Praticante (met., mec., apar. precisão, mad., com e arm.).* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

*Pré-oficial (elec. e constr. civil do 1.º ou 2.º an.).* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador auxiliar de trabalho.* — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controle sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o chefe do armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros de gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

*Preparador de estudos de processo.* — É o trabalhador que colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril, compilando e preparando elementos necessários para a sua realização, fazendo o processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos. Realiza experiências laboratoriais complementares de experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial.

*Preparador de estudos de processo principal.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, realiza estudos de processo de maior complexidade ou inovação. Realiza, com autonomia, trabalhos de processo que implicam formação específica no âmbito da profissão, podendo, ainda, coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior, em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Preparador de estudos de processo qualificado.* — É o trabalhador que com o maior grau de autonomia assegura funções de preparador de estudos de processo principal, podendo chefiar equipas de profissionais menos qualificados no âmbito da sua actividade e do controle de processo.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob a orientação de um analista, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo

de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, em vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamento e colabora na sua recepção.

*Preparador de trabalho principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

*Preparador de trabalho qualificado.* — É o trabalhador preparador de trabalho principal que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

*Programador de aplicações.* — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, prepara os dados para teste, testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido.

*Programador de aplicações estagiário.* — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

*Programador de aplicações principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise e orgânica e programação bem determinados.

*Programador de corte.* — É o trabalhador que efectua a programação do trabalho de corte da produção de papel ou cartão, tendo em atenção os prazos de entrega previstos, o melhor rendimento possível das matérias-primas e a optimização da utilização da máquina.

*Programador de fabrico.* — É o trabalhador que procede à análise da distribuição de trabalho a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e

do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas industriais.

*Programador de sistemas.* — É o trabalhador que elabora programas e rotinas utilitárias, participa na instalação de programas-produto, bem como na sua manutenção. Compila e analisa a documentação necessária para a determinação e correcção de anomalias de funcionamento do equipamento.

*Programador de sistemas principal.* — É o trabalhador que elabora programas e rotinas utilitárias, participa na instalação de programas-produto, bem como na sua manutenção. Compila e analisa a documentação necessária para a determinação e correcção de anomalias e funcionamento do equipamento. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de programação de sistemas bem determinados.

*Rebobinador de fita gomada.* — É o trabalhador que opera rebobinadora de fita gomada, realizando as operações de impressão. Controla a qualidade do papel gomado a rebobinar e das bobinas fabricadas. Abastece a máquina de papel, casquilhos e tinta. Preenche folhas de fabrico, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificados. Mantém limpa e arrumada a sua zona de trabalho.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe pessoas e transmite indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração, ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Executa complementarmente trabalhos de dactilografia.

*Recepcionista de armazém.* — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa das matérias-primas, materiais, ferramentas e demais aquisições que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis; identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais. Pode desempenhar eventualmente a função de fiel de armazém.

*Recepcionista-chefe de armazém.* — É o recepcionista de armazém que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito do armazém, podendo desempenhar funções de recepcionista de armazém. Sob orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores de armazém ou correlativos, que chefia.

*Recepcionista-chefe de madeira.* — É o trabalhador profissional com funções de chefia que procede à medição, avaliação, aceitação e processamento de cargas de matéria-prima lenhosa recebida na fábrica, de acordo com as especificações de recepção em vigor, e orienta, técnica e disciplinarmente, uma equipa de recepcionistas.

*Rectificador mecânico.* — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça-modelo ou instruções que lhe forem fornecidas, prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Rectificador de peças em série.* — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar, em geral regulada por outrem, para o trabalho em série. Eventualmente poderá regular a máquina quando lhe forem fornecidos os dados necessários.

*Reprodutor de documentos.* — É o trabalhador que procede predominantemente à reprodução de documentos, incluindo os trabalhos com chapa fotográfica, ou executa outros serviços análogos. É responsável pela manutenção das máquinas reprodutoras, podendo distribuir a documentação reproduzida.

*Secretário(a) de direcção ou administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça-modelo.

*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. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Serralheiro em plásticos.* — É o trabalhador que executa, repara, modifica ou monta equipamento diverso, contituído fundamentalmente de material plástico. Executa tarefas complementares, como traçagem de peças, cortes, colagens, moldagens, revestimentos, aquecimento a maçarico e soldaduras em materiais plásticos.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que colabora com o fiel nas operações necessárias à recepção e arrumação de materiais, preparação e expedição de mercadorias e efectua serviços complemen-

tares de armazém. Pode fazer escritas simples de movimentação de materiais e deve manter em boas condições os materiais armazenados.

**Soldador.** — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxiacetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

**Suboperador de preparação de madeiras.** — Sob a sua orientação, colabora com o operador em todas as tarefas necessárias ao normal funcionamento dos respectivos maquinismos e equipamentos, nomeadamente nos arranques e paragens, podendo substituí-lo na sua ausência. Efectua registos das informações fornecidas pelos indicadores respectivos, bem como das condições de funcionamento do equipamento que opera.

**Supervisor de auditoria.** — É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de um programa prático e completo de auditoria que cubra as áreas que lhe tenham sido atribuídas, sob a orientação geral do director de serviços.

**Técnico auxiliar.** — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

**Técnico auxiliar florestal.** — É o trabalhador cuja função se enquadra, pelo menos, em um dos seguintes pontos:

Orienta, coordena e pode executar pontualmente as tarefas enquadradas no âmbito da produção de plantas, da conservação e da exploração florestais, na perspectiva de conseguir a conveniente coesão e rentabilidade dos meios humanos, materiais e equipamentos que lhe estão afectos no desenvolvimento das operações florestais que lhes sejam cometidas;

Pode chefiar, ou conduzir funcionalmente, grupos de trabalho, elaborando, nesta situação, folhas de pessoal e de utilização de equipamentos, ou relativas à execução de empreitadas ou de serviços de terceiros e comunicando superiormente eventuais anomalias na distribuição, verificação, execução e controle de tarefas e operações;

Colabora na definição de programas de trabalho para as actividades referidas e garante a sua correcta implementação;

Colabora na angariação de contratos de compra e arrendamento, contacta proprietários e presta-lhes os esclarecimentos de que é portador; Regista operações elementares e efectua cálculos simples para determinação de custos.

**Técnico coordenador de embalagem.** — É o trabalhador que efectua a coordenação das tarefas administrativas tendentes à elaboração dos orçamentos previsionais de vendas. Organiza e coordena sistemas de informação de gestão, conforme indicações da direcção de vendas, procedendo posteriormente ao seu tratamento analítico conforme o estabelecido.

**Técnico de electrónica.** — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica industrial e de controle analítico, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

**Técnico especialista (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação).** — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

**Técnico ferramenteiro.** — É o trabalhador que acompanha a evolução das ferramentas em uso na empresa, propondo a sua substituição com o objectivo de melhorar a produtividade de mão-de-obra. Dirige e coordena a actividade do pessoal adstrito à ferramentaria.

**Técnico físico.** — É o trabalhador que supervisiona directamente os ensaios físicos em curso, calibra e verifica periodicamente os aparelhos e revê os métodos de trabalho. Executa ensaios de trabalhos especiais. Faz o registo de observações e conclusões de ensaios e efectua cálculos, preparando gráficos e diagramas.

**Técnico de instrumentação de controle industrial.** — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controle industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

**Técnico de óleo-hidráulica.** — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.



*Técnico principal (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação).* — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

*Técnico químico.* — É o trabalhador que estuda e elabora métodos de ensaios químicos, preparando-os para execução própria ou para execução por analistas, interpretando os resultados. Executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial. Pode chefiar equipas de trabalho.

*Técnico de sistemas de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que, para além das funções de técnico de sistemas de 2.<sup>a</sup>, analisa e avalia perante situações concretas produtos informáticos existentes no mercado. Propõe e coordena planos de formação e cursos de reciclagem aprovados para o pessoal informático. Pode dirigir e coordenar equipas de técnicos de sistemas.

*Técnico de sistemas de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que, para além das funções de programador de sistemas, é responsável pelo planeamento e execução da instalação de programas-produto, bem como da sua manutenção. Estuda e elabora normas *standards* de utilização do equipamento, assim como define programas e rotinas utilitárias. Apoia a análise de sistemas e de aplicações na definição das soluções técnicas mais adequadas. Programa e coordena acções de formação e reciclagem aprovados para o pessoal informático. Pode ainda coordenar equipas de programação de sistemas.

*Técnico superior (graus I e II).* — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua, ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

*Técnico superior de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Técnico superior de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissional mais qualificado na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvam a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencial-

mente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

*Técnico superior altamente qualificado.* — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa em cuja definição vivamente participa e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

*Técnico superior qualificado.* — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento de iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da empresa em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

*Técnico de telecomunicações.* — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, ensaio, calibragem, conservação, detecção e reparação de avarias

em aparelhos de telecomunicações e de telessinalização na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

*Telefonista.* — É o trabalhador que se ocupa das ligações telefónicas. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónica. Quando necessário, executa, complementarmente, trabalhos de dactilografia ou outros afins.

*Telefonista-recepcionista.* — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa, complementarmente, trabalhos de dactilografia ou outros afins.

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

*Tirocinante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para o ingresso nas categorias respectivas. Estuda as bases de controle automático no âmbito da sua especialidade.

*Tirocinante de desenho.* — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, corredores e outras dependências da empresa, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações, nomeadamente lavagem de roupa e louça.

*Trabalhador não especializado.* — É o trabalhador que exerce funções diversas, simples e indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste grupo, nomeadamente, os trabalhadores que se ocupam da limpeza dos locais de trabalho e exercem funções de movimentação, arrumação, cargas e descargas de materiais que não impliquem a condução

de veículos semoventes. Trabalha nas instalações fabris, obras, areeiros ou em qualquer outro local em que se justifique a sua presença.

*Tractorista.* — É o trabalhador que conduz e manobra qualquer tractor. É responsável pela manutenção e conservação do mesmo, competindo-lhe limpar e lubrificar o equipamento, podendo proceder a pequenas reparações dentro da sua competência técnica.

*Tradutor técnico.* — É o trabalhador que, para além de assegurar as funções inerentes a correspondente em línguas estrangeiras, elabora traduções técnicas de línguas estrangeiras, retroverte para as mesmas línguas cartas, manuais técnicos e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas.

*Vendedor.* — É o trabalhador que promove e vende por conta da empresa mercadorias, preparando-se para vendedor especializado.

*Vendedor especializado.* — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, promove e vende, por conta da empresa, mercadorias que exigem conhecimentos especiais. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e faz relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Verificador de equipamentos.* — É o trabalhador que em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas pré-estabelecidos recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

*Verificador de equipamentos principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior, sem chefiar.

*Vigia de acabamentos (encarregado de turno).* — É o trabalhador que orienta a secção de acabamentos durante o turno, colaborando com o chefe de turno.

*Vigia da conduta.* — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ao longo do trajecto da conduta do efluente. Pode executar trabalhos de auxiliar inerentes à conduta.

*Vigia da preparação (encarregado de turno).* — É o trabalhador que superintende nos serviços centrais de desintegração e de refinação durante o seu turno.

*Vigilante de refeitório.* — É o trabalhador que vigia os serviços de refeitório, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Vigia quantitativa e qualitativamente a confecção das refeições e o seu fornecimento no refeitório e

na fábrica. Vela pelo bom estado de conservação das instalações, equipamento, mobiliário e utensílios, prevendo a sua reparação ou substituição; assegura registos estatísticos de utilizadores. Atende e analisa as reclamações dos utentes informando a respectiva hierarquia.

*Vulcanizador.* — É o trabalhador que executa, para, modifica ou monta peças em borracha ou materiais afins e ainda reveste peças metálicas, podendo, quando necessário, verificar o estado das telas e revestimentos.

*Operador de equipamento de gravação de carimbos.* — É o trabalhador que procede à gravação de carimbos, utilizando equipamento apropriado para a execução dos mesmos. Executa e retoca os negativos, confere-os com os originais, prepara e controla a exposição à luz dos materiais a utilizar para a execução dos carimbos, isolando adequadamente as zonas desprotegidas de forma que a incidência luminosa tenha a correcta densidade a aplicar. Imerge os carimbos em execução nos banhos de reagentes que prepara ou utiliza o equipamento adequado para o mesmo fim, que faz funcionar durante o tempo requerido, repetindo as operações quando necessário. Submete os carimbos em execução a banhos de limpeza, à secagem e ao endurecimento. Recupera os produtos químicos utilizados no processo. Pode gravar carimbos manualmente.

*Operador de equipamento de gravação de carimbos especializado.* — É o trabalhador que executa a mesma função que o operador de equipamento de gravação de carimbos, apresentando, embora, elevada perícia na função de gravação.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos, contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Trabalhadores analistas:

Analista de 1.<sup>a</sup>  
Analista principal.

Trabalhadores de aprovisionamento:

Fiel de 1.<sup>a</sup>  
Fiel principal.  
Recepcionista de armazém.

Trabalhadores da construção civil:

Oficial de 1.<sup>a</sup>

Trabalhadores electricistas:

Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial principal.

Trabalhadores de escritório:

Primeiro-escriturário.  
Escriturário principal.  
Caixa.

Trabalhadores técnicos de instrumentação:

Técnico de instrumentação e controle industrial de 2.<sup>a</sup> classe (dois anos).  
Técnico de instrumentação e controle industrial de 1.<sup>a</sup>  
Técnico especialista de instrumentação.

Trabalhadores metalúrgicos:

Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial principal.  
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos).  
Planificador auxiliar (dois anos).  
Preparador de trabalhos de grau II e grau I (mecânica eléctrica).  
Verificador de equipamentos.

Trabalhadores técnicos de desenho:

Desenhador de execução de grau I.

Trabalhadores de gravação de carimbos:

Operador de equipamento de gravação de carimbos de 1.<sup>a</sup>  
Operador de equipamento de gravação de carimbos especializado.

#### A) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas

##### I — Admissão

1 — Idade mínima de admissão — 18 anos.

2 — Habilitações literárias mínimas — curso complementar de agricultura ou equiparado.

##### II — Promoções e acessos

1 — O agente técnico agrícola de grau I ascenderá ao grau II após a permanência mínima de um ano na categoria.

2 — O agente técnico agrícola de grau II ascenderá ao grau III após a permanência mínima de três anos na categoria.

3 — O agente técnico agrícola de grau III com mais de três anos na categoria poderá ascender à classe imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

#### B) Trabalhadores analistas

##### I — Admissão

A. condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

##### II — Promoções e acessos

1 — O analista de 3.<sup>a</sup> e o analista de 2.<sup>a</sup> ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possuam as habilitações mínimas acima previstas.

2 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão após quatro meses de estágio na categoria profissional de analista (analista de 3.<sup>a</sup>), continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

#### C) Trabalhadores de aprovisionamento

Os fiéis de 2.<sup>a</sup> com mais de três anos na categoria poderão ascender ao grupo imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

#### D) Trabalhadores de comércio

##### I — Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com 15 ou mais anos de idade tendo como habilitações literárias mínimas o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

2 — Só poderão ser admitidos como praticantes indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 — Os indivíduos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

#### II — Promoções e acessos

1 — Logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade, o praticante será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática.

2 — O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

3 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria.

4 — Os caixeiros de 3.<sup>a</sup> e os caixeiros de 2.<sup>a</sup> ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três a quatro anos, respectivamente, de permanência na respectiva categoria.

#### III — Densidades e dotações mínimas

Em cada direcção de empresa serão obrigatoriamente observadas as seguintes dotações mínimas:

- a) Três ou mais trabalhadores de comércio e armazém — um caixeiro-encarregado;
- b) Até dez trabalhadores — um fiel de armazém;
- c) De dez a quinze trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;
- d) De dezasseis a vinte e quatro trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;
- e) 25 ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

#### E) Trabalhadores cobradores

##### Admissão

As condições de admissão dos trabalhadores cobradores são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

#### F) Trabalhadores da construção civil

##### I — Admissão

1 — As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

2 — Nas categorias em que não haja aprendizagem a idade mínima para admissão é de 18 anos.

##### II — Promoções e acessos

1 — Os profissionais que se iniciem na profissão com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem com a duração máxima de dois anos.

2 — Os profissionais que se iniciem na profissão com 18 anos ou mais de idade terão um período de aprendizagem com a duração máxima de um ano.

3 — Serão promovidos a pré-oficiais os trabalhadores que completarem o seu período de aprendizagem referido nos números anteriores.

4 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup> logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

5 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de oficial de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência naquela categoria.

6 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial.

7 — Haverá aprendizagem para as seguintes categorias profissionais:

- a) Calceteiro;
- b) Carpinteiro;
- c) Pedreiro;
- d) Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

8 — Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem, os trabalhadores ingressarão com a categoria de pré-oficial de 2.<sup>a</sup> ano.

9 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

10 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

11 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer as funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

#### III — Densidades e dotações mínimas

1 — Em cada profissão o número de oficiais de 1.<sup>a</sup> não pode ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.<sup>a</sup>, devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.<sup>a</sup>

2 — O número de aprendizes e pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

#### G) Trabalhadores electricistas

##### I — Admissão

1 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

2 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

## II — Promoções e acessos

1 — Os aprendizes admitidos com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem ou logo que completarem 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem.

2 — Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade ascenderão à categoria de ajudante após seis meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria.

4 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois períodos de um ano.

5:

a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, o 2.º grau de torpedeiro electricista ou radio-montador da Escola Militar de Electromecânica;

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

## III — Densidades e dotações mínimas

1 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não poderá ser superior ao número de oficiais.

2 — O número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

3 — Havendo ao serviço cinco oficiais, um será classificado como encarregado. Se houver quinze oficiais, haverá dois encarregados. Se o número de oficiais for superior a quinze, haverá mais um encarregado por cada grupo de quinze.

## IV — Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — 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 técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocução, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

## H) Trabalhadores de enfermagem

### I — Promoções e acessos

Os enfermeiros habilitados com o curso de enfermagem geral e com cinco anos de permanência na função deverão ser sujeitos a avaliação de mérito profissional com vista à promoção a enfermeiros especialistas, cuja concretização dependerá ainda de proposta do médico do trabalho da empresa.

### II — Densidades e dotações mínimas

1 — A empresa manterá um enfermeiro de serviço por cada grupo, ou fracção, de 500 trabalhadores em laboração simultânea, seja em horário normal seja em turnos rotativos.

2 — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que, por cada local de trabalho, haja ao serviço três ou mais profissionais em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou misto.

## J) Trabalhadores de escritório

### I — Admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) Dezoito anos para caixas;
- b) Catorze anos para as restantes categorias profissionais.

2 — Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a dezoito anos.

3 — As habilitações escolares mínimas exigidas são:

- a) Para paquetes, contínuos, porteiros, guardas, telefonistas e trabalhadores de limpeza — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles e onde se adquira formação adequada equivalente.

4 — As habilitações referidas no número anterior serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

### II — Estágio

1 — O ingresso nas profissões de escriturário e rececionista poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos para os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade e dois anos para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos.

3 — O estágio para recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

### III — Promoções e acessos

1 — Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes que tenham concluído os cursos indicados em 1-3, alínea b), ingressarão automaticamente numa das profissões de empregado de escritório após quatro meses de estágio.

2 — Os contínuos de 2.<sup>a</sup> com mais de três anos na categoria poderão ascender à classe imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

3 — Os paquetes que não sejam abrangidos pelo n.º 1, logo que atinjam dezoito anos de idade, ingressarão automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro.

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

5 — Os dactilógrafos serão reclassificados como escriturários de 2.<sup>a</sup> nos mesmos termos dos escriturários de 3.<sup>a</sup>, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafos.

6 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ingressarão na classe imediatamente superior após três anos.

7 — Os escriturários estagiários que perfaçam 21 anos de idade e um ano de desempenho de funções passam a escriturários.

### IV — Densidades e dotações mínimas

1 — O número de trabalhadores classificados como chefes de secção será de um para cada dez profissionais classificados como escriturários.

2 — Na classificação de escriturários serão observadas as proporções estabelecidas no quadro seguinte:

Categorias profissionais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos-escriturários .....	-	-	1	2	2	2	3	3	3	4
Terceiros-escriturários .....	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um no caso do número de escriturários ser inferior a quatro.

4 — O número de escriturários qualificados e principais acresce ao número total de escriturários para efeitos de quadros de densidades, sendo considerados como primeiros-escriturários.

### J) Trabalhadores fogueiros

#### I — Admissão

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

## II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores

### Condutores de geradores de vapor

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;  
Vibrações;  
Radiações térmicas;  
Mudanças térmicas intermitentes;  
Ausência de iluminação solar;  
Frequentes deslocações entre os diversos pisos de edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral da central;  
Encarregado geral de energia e recuperação;  
Encarregado de turno da central;  
Encarregado de turno de energia e recuperação;  
Fogoeiro-encarregado;  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação);  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeiras convencionais);  
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo (Ródão);  
Operador de evaporadores;  
Operador de tratamento de águas (Cacia/Viana/Setúbal);  
Operador de desmineralização e ar comprimido (Ródão);  
Ajudante de fogueiro (tanque de *Smelt*);  
Ajudante de fogueiro, suboperador da central no exercício de funções relativas à condução de geradores de vapor;  
Operador turbo-alternador e quadros;

b) O prémio terá o valor horário de 29\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

### III — Promoções e acessos

1 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.<sup>a</sup>, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

2 — A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

3 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação nas provas.

4 — Os operadores de desmineralização e ar comprimido do centro fabril Ródão habilitados com a carteira profissional de fogueiro de 1.<sup>a</sup> e que assegurem em regime de substituição por desempenho de funções as tarefas próprias de operador de caldeiras convencionais, turbo-alternador e quadros serão reclassificados no grupo de enquadramento imediatamente superior àquele em que a função está enquadrada.

#### L) Trabalhadores gráficos

##### I — Admissão

1 — Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido, para o exercício de qualquer actividade gráfica, o título profissional. Por título profissional considera-se:

- a) Cartão profissional, para trabalhadores no período de aprendizagem;
- b) Carteira profissional, para os restantes trabalhadores.

2 — A sua emissão é da exclusiva competência do sindicato gráfico em que o trabalhador está inscrito.

3 — As condições de admissão dos trabalhadores gráficos são:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei;

##### II — Promoções e acessos

1 — São as seguintes as categorias profissionais existentes na profissão de impressor litográfico:

- a) Oficial;
- b) Estagiário;
- c) Auxiliar;
- d) Aprendiz.

2 — O aprendiz com quatro anos de serviço na profissão é promovido automaticamente a auxiliar.

3 — O auxiliar com quatro anos de serviço na profissão é promovido automaticamente a oficial, desde que haja vaga no quadro.

4 — No caso de não existir vaga no quadro, o trabalhador nos termos do número anterior passará à categoria de estagiário, onde se manterá pelo período máximo de dois anos, até à existência de vaga no quadro.

5 — Findo o período referido no número anterior, a promoção a oficial é automática, independentemente da existência de vaga.

### III — Densidades e dotações mínimas

1 — Por cada máquina de impressão de duas ou mais cores é obrigatória a existência de um titular com a categoria de oficial.

2 — A chefia do sector gráfico só poderá ser exercida por um profissional com a categoria de oficial, que deverá auferir, no mínimo, mais 10% do que o trabalhador gráfico mais bem remunerado.

#### M) Trabalhadores de hotelaria

##### I — Admissão

1 — As condições de admissão dos trabalhadores de hotelaria são:

- a) Idade mínima — 16 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

2 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais de indústria hoteleira, titulares de carteira profissional;
- b) Os profissionais possuidores da respectiva carteira profissional.

3 — Quem não seja titular de carteira profissional deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente, comprovada por boletim de sanidade, quando exigido por lei.

##### II — Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de 1 ano de trabalho efectivo, que eventualmente será prolongado até que perfaça aquela idade.

2 — Os trabalhadores admitidos com 18 anos ou mais de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de empregado de mesa despenseiro, e de seis meses para a categoria de empregado de balcão.

3 — Seja qual for a idade no momento de admissão, a aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos.

4 — Findo o período de aprendizagem, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata prevista neste acordo.



### III — Classificação de refeitórios

1 — Os refeitórios que confeccionam refeições são classificados em função do número destas em:

- a) Tipo A — estabelecimentos que confeccionam diariamente mais de trezentas e setenta e cinco refeições;
- b) Tipo B — estabelecimentos que confeccionem diariamente menos de trezentas e setenta e cinco refeições.

### IV — Densidades e dotações mínimas

1 — Para os estabelecimentos indicados no grupo anterior, as dotações mínimas de trabalhadores da Empresa são as seguintes:

#### Tipo A:

- Um encarregado de refeitório;
- Um cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;
- Um ecónomo;
- Dois cozinheiros de 2.<sup>a</sup>

#### Tipo B:

- Um encarregado de refeitório;
- Um cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;
- Um despenseiro.

2 — Para os cozinheiros observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	3	4	4	4	5	6

3 — Nas secções em que haja até dois profissionais de hotelaria só poderá haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

### V — Direito à alimentação

Os trabalhadores de hotelaria têm direito a alimentação nos termos gerais deste acordo de empresa.

### VI — Estágio

1 — O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os trabalhadores com curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2 — Ficam dispensados de estágio, ascendendo automaticamente ao 1.<sup>o</sup> grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de 6 meses.

3 — Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.<sup>o</sup> grau da categoria respectiva.

### VII — Promoções e acessos

1 — O acesso neste grupo profissional obedecerá às regras constantes deste acordo e sempre que se verifi-

que, por parte dos trabalhadores, a obtenção de categoria mais elevada, dentro da mesma profissão, mediante a apresentação do correspondente averbamento na carteira profissional.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos critérios de competência, maior antiguidade e maior idade.

### M) Trabalhadores técnicos de instrumentação

#### I — Admissão

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos da especialidade, designadamente o curso complementar de electrónica e o de electromecânica da Escola de Paços de Arcos.

#### II — Promoções e acessos

1 — Os tirocinantes do 2.<sup>o</sup> ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

2 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

3 — Os praticantes de mecânico de aparelhos de precisão ascenderão à categoria de mecânico de aparelhos de precisão após a aprovação em provas de avaliação de conhecimentos após dois anos de permanência na categoria.

4 — O mecânico de aparelhos de precisão estagiário ingressará automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete um ano de permanência na categoria.

5 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

### III — Deontologia profissional

1 — O técnico de instrumentos de controle industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas ou equipamentos.

2 — O técnico de instrumentos de controle industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

3 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controle industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

4 — O técnico de instrumentos de controle industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controle aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

#### D) Trabalhadores metalúrgicos

##### I — Admissão

As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

##### II — Aprendizagem e tirocínio

1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade que ingressem em profissão onde seja permitida a aprendizagem.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial, ou particular equiparado, ou o estágio devidamente reconhecido de um centro de formação profissional acelerada.

3 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar quatro, três, dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 14, 15, 16 e 17 anos de idade, respectivamente.

4 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido a praticante, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

5 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

6 — Só podem ser admitidos praticantes para as profissões que admitem tirocínio.

7 — A duração máxima do período de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Quatro, três, dois e um anos, conforme os trabalhadores tenham sido admitidos com 14, 15, 16, 17 ou mais anos de idade nas seguintes categorias profissionais: apontador, ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos, fiel de armazém, lubrificador, soldador, assentador de isolamentos e condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;
- b) Dois anos nas categorias que tenham aprendizagem.

8 — Além das categorias referidas na alínea a) do n.º 7, não têm aprendizagem as categorias correspondentes a cargos de chefia e as de preparador de trabalho, programador de fabrico e controlador.

9 — Os praticantes que tenham completado o tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

10 — O tempo de aprendizagem e tirocínio, dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se para efeitos de antiguidade desde que conste do certificado de aproveitamento, passado pela entidade empregadora, referente ao tempo de aprendizagem e tirocínio que possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

#### III — Promoções e acessos

1 — Os oficiais de 3.ª que completem dois anos de permanência na empresa no exercício da mesma categoria profissional ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os oficiais de 2.ª que completem quatro anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

3 — Os apontadores de 2.ª com mais de três anos na categoria poderão ascender ao grupo imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

#### IV — Densidades e dotações mínimas

1 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão, serão observadas em cada centro e unidade fabril as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.ª	2.ª	3.ª	
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	2	3	3	2

2 — Quando o número de trabalhadores seja superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidades, sendo considerados como oficiais de primeira.

5 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

6 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

#### **F) Trabalhadores rodoviários e de garagens**

##### **I — Admissão**

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, em que será de 18 anos, e de motorista em que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

##### **II — Horário de trabalho**

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes nos termos da lei e após aprovação do horário de trabalho pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais fornecidos pelos sindicatos.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no n.º 1, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho extraordinário.

4 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

#### **G) Trabalhadores técnicos de desenho**

##### **I — Admissão**

As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais) — que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução — grau II-A;
- b) Curso industrial (Decreto-Lei 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnia, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), que ingressam em desenhador de execução — grau II-A;

- c) Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;
- d) Para os operadores heliográficos a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

##### **II — Promoções e acessos**

1 — Na categoria de desenhador de execução o acesso do grau II-A a II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente logo que o trabalhador complete três anos de grau.

2 — Os operadores heliográficos e os arquivistas técnicos terão acesso ao grau I, após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria de grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

#### **H) Técnicos superiores**

##### **I — Admissão e período experimental**

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades, institutos superiores, Escola Náutica Infante D. Henrique e antigas escolas de regentes agrícolas.

2 — Aos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3 — O período experimental destes trabalhadores terá a duração máxima de seis meses.

##### **II — Promoções e acessos**

1 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade e de enquadramento das várias categorias profissionais.

2 — O técnico superior de grau I passará ao grau II após um ou dois anos de permanência na categoria, conforme seja licenciado ou bacharel.

3 — O técnico superior com a formação de bacharel iniciará a sua carreira profissional no grupo de enquadramento imediatamente inferior àquele em que se encontra o técnico superior de grau I, permanecendo nesse grupo um ano.

##### **III — Funções**

1 — As funções destes trabalhadores serão as correspondentes aos diversos níveis, sendo suficiente que o trabalhador desempenhe predominantemente as tarefas de um nível para ser classificado nesse nível.

2 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

## S) Técnicos auxiliares

### I — Admissões e período experimental

1 — Neste grupo estão enquadrados os profissionais de formação escolar completa ao nível de curso geral, curso complementar de agricultura, formação técnica especializada, experiência profissional na área da sua actividade não inferior a dez anos e prática comprovada de exercício de funções de chefia ou de coordenação, controle e orientação de serviço predominantemente especializado.

2 — Aos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigida prova das qualificações indicadas no n.º 1.

3 — O período experimental terá a duração máxima de seis meses.

### II — Promoções e acessos

Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e enquadramento desta categoria profissional. O acesso às classes correspondentes aos quatro níveis de responsabilidade depende da avaliação do mérito profissional tendo por base o perfil de caracterização definido para cada classe.

### III — Funções

Enquadram-se neste grupo de técnicos auxiliares os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, processo, produção, conservação, administração, comercial, informática e florestal.

## 7) Técnicos de vendas

### Acessos

Os trabalhadores classificados como vendedores ascenderão à categoria imediatamente superior após dois anos de exercício da função.

## U) Trabalhadores florestais

### I — Admissão

1 — Idade mínima de admissão — 18 anos.

2 — Habilitações literárias mínimas — 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitação escolar técnica equivalente para as categorias profissionais de técnico auxiliar florestal qualificado, técnico auxiliar florestal principal, operador florestal principal e operador florestal de 1.ª

### II — Promoções e acessos

Para as categorias profissionais de técnico auxiliar florestal e operador florestal consideram-se quatro níveis de responsabilidade; o acesso às classes correspondentes aos quatro níveis de responsabilidade depende das habilitações escolares acima definidas e da avaliação do mérito profissional, tendo por base o perfil de caracterização definido para cada classe.

## V) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

## ANEXO III

### Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

#### Grupo 1:

Director de serviços (a).  
Técnico superior altamente qualificado.

#### (a) Inclui:

Direcção de Abastecimento de Madeiras.  
Direcção de Aprovisionamento.  
Direcção de Conservação e Projectos (Viana, Setúbal e Ródão).  
Direcção de Distribuição.  
Direcção de Energia, Conservação e Projectos (Cacia).  
Direcção de Produção de Papel (Viana).  
Direcção de Produção de Pasta (Cacia, Ródão e Setúbal).  
Direcção Unidade Fabril Embalagem (Albaraque, Guilhabreu e Leiria).  
Direcção Unidade Fabril Papel (Mourão).  
Direcção de Vendas Pastas e Papéis.  
Serviços Administrativos e Financeiros (Embalagem).  
Serviços Centrais de Contabilidade.  
Serviços Centrais Financeiros.  
Serviços Centrais de Informática.  
Serviços Controle Orçamental.  
Serviços Jurídicos.

#### Grupo 2:

Chefe de serviços (a).  
Director de serviços (b).  
Técnico superior qualificado.

#### (a) Inclui:

Serviços de Estudos e Desenvolvimento de Mercados.  
Serviços de Vendas de Papel.  
Serviços de Vendas de Pasta — Mercado Externo.

#### (b) Inclui:

Direcção de Produção Florestal Norte.  
Direcção de Vendas Embalagem (Norte/Sul).  
Direcção de Produção de Papel e Embalagens (Cacia).  
Director Adjunto dos Serviços Centrais de Contabilidade.  
Gabinete de Estudos e Desenvolvimento de Sistemas.  
Gabinete de Investigação Aplicada de Direcção Florestal.  
Gabinete de Planeamento e Controle da Direcção Florestal.  
Serviços de Administração de Pessoal.  
Serviços Administrativos dos Centros Fabris (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Serviços Administrativos da Direcção Florestal.  
Serviços Administrativos e Financeiros (Porto).  
Serviços Centrais de Auditoria Interna.  
Serviços Marketing (Embalagem).  
Serviços de Planeamento de Recursos Humanos.  
Serviços de Relações Externas.

### Grupo 3:

Analista de sistemas de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de serviço (a).  
Supervisor de auditoria.  
Técnico de sistemas de 1.<sup>a</sup>  
Técnico superior de 1.<sup>a</sup>

#### (a) Inclui:

Chefe de vendas.  
Gabinete de Estudos, Informação e Controlo de Centro Fabril (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Gabinete de Planeamento e Controlo (Embalagem).  
Gabinete de Projectos (Cacia, Setúbal e Viana).  
Gabinete de Relações e Regime de Trabalho.  
Gabinete Técnico Florestal Norte/Sul.  
Serviços Administrativos e de Controlo — Direcção de Marketing.  
Serviço de Análise e Informação Contabilística.  
Serviço de Apoio à Venda Norte/Sul.  
Serviço de Aproveitamento (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Serviço de Compras e Importação.  
Serviço de Compras de Madeiras.  
Serviço de Conservação Eléctrica e de Instrumentos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Serviço de Conservação Mecânica e Civil (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Serviços de Contabilidade e Tesouraria (Cacia, Setúbal, Viana, Ródão e Dir. Florestal).  
Serviço de Contabilidade (Sede e Embalagem).  
Serviço de Contratação e Normalização.  
Serviço de Controlo de Recebimentos e Pagamentos.  
Serviço de Coordenação Contabilística.  
Serviço de Energia (Cacia, Setúbal e Viana).  
Serviço de Energia e Conservação (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).  
Serviço de Energia e Recuperação (Ródão).  
Serviço de Estudos e Controlo de Processo (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Serviço de Financiamentos.  
Serviço Florestal Alentejo Litoral.  
Serviço Florestal Centro Interior.  
Serviço Florestal Centro Litoral.  
Serviço de Gestão de Riscos.  
Serviço de Informática (Embalagem).  
Serviço de Pessoal e Assuntos Sociais (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana, Embalagem e Florestal).  
Serviço de Planeamento e Métodos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Serviço de Planificação e Controlo de Encomendas (Viana).  
Serviço de Produção (Albarraque, Guilhabreu, Leiria e Mourão).  
Serviço de Produção de Embalagem (Cacia e Setúbal).  
Serviço de Produção de Pasta (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Serviço de Produção de Papel (Viana).  
Serviço de Produção de Papel e Sacos (Cacia).  
Serviço de Processamento e Apoio Técnico.  
Serviço de Tesouraria Central.

### Grupo 4:

Adjunto de chefe de serviço do grupo 3.  
Analista de aplicações principal.  
Analista de sistemas de 2.<sup>a</sup>  
Chefe de serviço (a).  
Chefe de zona florestal.  
Programador de sistemas principal.  
Técnico auxiliar altamente qualificado.  
Técnico de sistemas de 2.<sup>a</sup>  
Técnico superior de 2.<sup>a</sup>

#### (a) Inclui:

Centro de Processamento de Dados (Cacia, Setúbal, Viana, Ródão e Direcção de Embalagem).  
Gabinete de Projectos (Ródão).  
Gabinete de Métodos e Preparação (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Gabinete de Planeamento e Coordenação de Transportes (Direcção de Marketing).  
Gabinete de Planeamento e Inspeção (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Serviços Administrativos (Albarraque, Mourão, Guilhabreu e Leiria).  
Serviços Administrativos e de Controlo Norte (Direcção de Marketing).  
Serviços de Análise e Programação.  
Serviços de Controlo de Processo (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Serviços de Exploração (S. C. Informática).  
Serviços Financeiros (Embalagem).  
Serviço de Gestão de Parques e Movimentação.  
Serviços de Manutenção de Aplicações.  
Serviços Portuários e Aduaneiros (Norte/Sul).  
Serviços de Segurança e Protecção contra Sismos (Setúbal).  
Serviços de Vendas (Pasta, Mercado Interno).

### Grupo 5:

Adjunto de chefe de serviços do grupo 4.  
Analista de aplicações de 1.<sup>a</sup>  
Auditor sénior.  
Adjunto de chefe de zona florestal.  
Chefe de serviços (a).  
Chefe de zona de aquisição de madeiras.  
Encarregado geral (b).  
Preparador de trabalho qualificado.  
Programador de aplicações principal.  
Programador de sistemas de 1.<sup>a</sup>  
Técnico auxiliar qualificado.  
Técnico superior — grau II.

(a) Inclui:

Gabinete Técnico (Mourão).  
Serviços de Compras e Gestão de Stocks.  
Serviços Gerais e Administrativos (Porto).

(b) Inclui:

Central (Cacia, Setúbal e Viana).  
Conservação Eléctrica (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Conservação Eléctrica e Electrónica (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).  
Conservação Eléctrica e de Instrumentos (Mourão).  
Conservação Electrónica (Ródão).  
Conservação de Instrumentos (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Conservação de Instrumentos de Instalações Industriais — Conservação Externa (Cacia).  
Conservação Mecânica de Instalações Industriais — Conservação Externa (Cacia, Setúbal e Viana).  
Conservação Mecânica (Cacia, Ródão e Setúbal).  
Conservação Mecânica e de Viaturas (Viana, Mourão, Guilhabreu e Leiria).  
Energia e Recuperação (Ródão).  
Produção de Papel (Viana e Mourão).  
Produção de Papel e Sacos (Cacia).  
Produção de Pasta (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

Grupo 6:

Analista de aplicações de 2.<sup>a</sup>  
Assistente social.  
Auditor subsénior.  
Adjunto de chefe de zona de aquisição de madeiras.  
Chefe de sector (a).  
Chefe de serviços do gabinete de exportação — direcção de embalagem.  
Encarregado (b).  
Encarregado geral (c).  
Encarregado de turno (d).  
Enfermeiro-coordenador.  
Inspector de vendas.  
Preparador de trabalho principal.  
Programador de aplicações de 1.<sup>a</sup>  
Programador de sistemas de 2.<sup>a</sup>  
Secretário(a) de direcção ou administração — grau III.  
Técnico auxiliar de 1.<sup>a</sup>  
Técnico coordenador de embalagem.  
Técnico superior — grau I.

(a) Inclui:

Armazéns e Gestão de Stocks (Cacia e Setúbal).  
Assuntos Sociais (Viana e Cacia).  
Compras (Cacia, Setúbal e Viana).  
Contabilidade (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana e Direcção Florestal).  
Contabilidade e Caixa (Porto).  
Controle de Fornecedores (Embalagem).  
Controle de Clientes (Embalagem).  
Equipamento (Albarraque).  
Estatística Técnica e Relações Técnico-Comerciais (Cacia).

Exploração (Serviço de Informática de Embalagem).  
Gabinete de Exportação (Embalagem).  
Gabinete Técnico (Albarraque e Leiria).  
Importação (Aprovisionamento).  
Pessoal (Cacia, Setúbal, Ródão, Viana e Direcção Florestal).  
Pessoal e Assuntos Sociais (Mourão, Guilhabreu, Leiria, Albarraque e Direcção de Embalagem).  
Planificação e Controle de Produção (Cacia, Albarraque e Mourão).  
Planificação, Equipamento e Controle (Guilhabreu e Leiria).  
Prospecção, Compras e Importação (Porto).  
Relações Técnico-Comerciais (Setúbal).  
Sala de Desenho (Cacia, Setúbal e Viana).  
Secretaria-Geral (sede).  
Serviços Administrativos Gerais (Porto).  
Serviços de Apoio Administrativo Vendas Norte (Embalagem).  
Serviços Gerais (Embalagem).  
Serviços de Pessoal e Assuntos Sociais (sede).  
Serviços de Processamento e Estatísticas.  
Transportes e Movimentação (Setúbal).

(b) Inclui:

Conservação Eléctrica de Instalações Industriais — Conservação Exterior (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Conservação de Instrumentos de Instalações Industriais — Conservação Exterior (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Conservação Mecânica de Instalações Industriais — Conservação Exterior (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Oficina de Caldeiraria (Ródão).  
Oficina de Conservação Eléctrica (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Oficina de Conservação de Instrumentos (Ródão, Setúbal e Viana).  
Oficina de Conservação Mecânica (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Oficina de Conservação de Plásticos (Setúbal).  
Oficina de Conservação de Viaturas (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Parque e Preparação de Madeiras (Cacia, Setúbal, Viana e Ródão).

(c) Inclui:

Conservação Civil (Cacia, Ródão e Viana).  
Conservação Civil e Serviços Gerais (Setúbal).  
Produção de Embalagem (Setúbal e Albarraque).  
Produção de Papel (Setúbal).

(d) Inclui:

Central (Cacia, Setúbal e Viana).  
Energia e Recuperação (Ródão).  
Produção de Papel e Sacos (Cacia).  
Produção de Pasta (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
Produção de Papel (Viana e Mourão).

Grupo 7:

Agente de estudos.  
Agente de métodos.

Auditor assistente.  
 Chefe de secção (a).  
 Chefe de turno (b).  
 Desenhador maquetista (arte finalista).  
 Desenhador projectista.  
 Encarregado (c).  
 Enfermeiro especialista.  
 Operador de computador qualificado.  
 Operador de processo extra.  
 Planificador principal.  
 Preparador de trabalho — grau I.  
 Programador de aplicações de 2.<sup>a</sup>  
 Secretário(a) de direcção ou administração — grau II.  
 Técnico auxiliar de 2.<sup>a</sup>  
 Técnico auxiliar florestal qualificado.  
 Técnico principal de electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação.  
 Técnico químico (Cacia e Setúbal).  
 Tesoureiro.  
 Vendedor especializado.

(a) Inclui:

Apoio Administrativo (Direcção de Pessoal, Direcção Financeira).  
 Apoio a Embarques — Papel.  
 Apoio Técnico Pricing de Embalagem (Norte/Sul).  
 Armazéns (Ródão, Setúbal e Viana).  
 Armazéns e Gestão de Stocks (Cacia).  
 Armazém de Papel e Expedição (Viana).  
 Assuntos Sociais (Setúbal).  
 Biblioteca e Difusão Bibliográfica (Cacia).  
 Caixa e Bancos (Embalagem).  
 Compras (Ródão e Mourão).  
 Compras e Armazém de Matérias-Primas e Subsidiárias (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).  
 Compras no Mercado Externo (Cacia).  
 Compras no Mercado Interno (Cacia e Setúbal).  
 Contabilidade (Porto, Albarraque e Embalagem).  
 Contabilidade Analítica (Viana).  
 Contabilidade Auxiliar (Cacia, Ródão e Setúbal).  
 Contabilidade e Caixa (Guilhabreu e Leiria).  
 Contabilidade de Custos (Cacia, Setúbal e Direcção Florestal).  
 Contabilidade Financeira (Viana).  
 Contabilidade de Stocks (Cacia).  
 Controle e Apoio Administrativo (Aprovisionamento).  
 Controle de Clientes (Embalagem).  
 Controle de Clientes e Agentes.  
 Controle de Imobilizado e Seguros (Setúbal).  
 Controle Orçamental e Contabilidade de Custos (Embalagem).  
 Controle de Pagamentos e Recebimentos (Florestal).  
 Coordenação e Execução das Encomendas (Embalagem — Norte/Sul).  
 Desenho, Amostras e Carimbos (Cacia).  
 Encomendas e Programação (Viana).  
 Estatística Técnica (Cacia, Setúbal e Viana).  
 Expedição (Albarraque, Guilhabreu e Leiria).

Expediente de Exportação.  
 Formação Básica e Comunicação (Cacia).  
 Fornecedores de Madeiras.  
 Gabinete de Documentação e Arquivo (Porto).  
 Gestão de Pessoal (Cacia, Setúbal e Viana).  
 Gestão de Stocks (Ródão, Setúbal, Viana e Direcção Florestal).  
 Laboratório Físico (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Laboratório Químico (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).  
 Mercado Interno — Papéis.  
 Movimento Marítimo — Papel.  
 Movimento Terrestre e Aduaneiro (Norte/Sul).  
 Planificação e Controle da Produção de Embalagem (Cacia e Setúbal).  
 Processamento Administrativo de Encomendas (Mercado Externo de Pasta).  
 Processamento Administrativo de Encomendas (Mercado Interno de Pasta).  
 Processamento Administrativo de Pessoal (Cacia, Setúbal, Viana e Direcção de Embalagem).  
 Refeitório (Viana).  
 Refeitório e Obras Sociais (Ródão).  
 Relações Técnico-Comerciais (Cacia).  
 Reprografia (Porto).  
 Sala de Desenho (Ródão, Guilhabreu e Direcção de Vendas e Embalagem — Norte/Sul).  
 Secretaria-Geral (Cacia, Ródão, Setúbal, Porto, Viana e Direcção Florestal).  
 Segurança (Cacia e Setúbal).  
 Serviços Gerais (Ródão).  
 Tesouraria (Cacia, Setúbal e Viana).  
 Títulos de Crédito.  
 Vendas (Embalagem — Norte/Sul).  
 Vigilância (Cacia).

(b) Inclui:

Produção de Embalagem (Cacia, Setúbal, Albarraque, Guilhabreu e Leiria).  
 Produção de Papel (Setúbal).

(c) Inclui:

Armazém e Expedição — Embalagem (Cacia).  
 Armazém e Expedição — Papel e Embalagem (Setúbal).  
 Armazém e Expedição — Pasta (Cacia e Setúbal).  
 Armazém e Exportação (Ródão).  
 Conservação Mecânica de Instalações Industriais — Conservação Exterior (Mourão).  
 Conservação Mecânica e Lubrificação (Albarraque).  
 Conservação de Viaturas e Lubrificação (Albarraque).  
 Obras e Isolamentos Gerais (Cacia).  
 Parque de Mazarefes.  
 Plásticos e Soldaduras Especiais (Cacia).  
 Segurança e Protecção contra Incêndios (Ródão).  
 Transportes e Movimentação (Setúbal).  
 Transportes de Pessoal e Ligações Externas (Setúbal).

Grupo 8:

Agente técnico agrícola principal.  
Analista de laboratório qualificado.  
Chefe de equipa de conservação (Cacia, Setúbal, Leiria e Mourão).  
Chefe de turno (a).  
Desenhador de execução — grau principal.  
Educadora-orientadora de creche ou infantário.  
Enfermeiro.  
Encarregado (b).  
Encarregado geral (comércio e armazéns).  
Escriturário qualificado.  
Fogueiro-encarregado.  
Mecânico de aparelhos de precisão qualificado.  
Oficial de conservação qualificado.  
Operador de computador principal.  
Operador qualificado fogueiro.  
Operador de processo qualificado.  
Operador de produção de embalagem qualificado.  
Planificador.  
Preparador de estudos de processo qualificado.  
Preparador de trabalho — grau II.  
Preparador de trabalho de conservação civil.  
Secretário(a) de direcção ou administração — grau I.  
Técnico auxiliar florestal principal.  
Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação).  
Técnico ferramenteiro.  
Técnico físico.  
Técnico de gabinete de estatística técnica (Ródão).  
Tradutor técnico.

(a) Inclui:

Máquina de canelar (Cacia e Setúbal).  
Parque de Mazarefes.  
Parque e Preparação de Madeiras (Cacia, Ródão, Setúbal e Viana).

(b) Inclui:

Alvenaria, carpintaria e pintura (Mourão).  
Armazém de Matérias-Primas e Subsidiárias (Mourão).  
Edifícios, pavimentos e esgotos; carpintaria (Setúbal).  
Oficina de Carpintaria (Cacia e Ródão).  
Oficina de Pintura (Ródão).  
Protecção contra sinistros/incêndios.  
Refeitório.  
Instalação de vapor (Mourão).

Grupo 9:

Agente técnico agrícola — grau III.  
Analista de aplicações estagiário.  
Analista de laboratório principal.  
Arvorado (Cacia, Ródão, Setúbal, Viana e Mourão).  
Auditor estagiário.  
Chefe de equipa (a).  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Desenhador de execução — grau I.  
Distribuidor de trabalho (conservação mecânica e eléctrica).  
Electricista principal.  
Encarregado (b).  
Escriturário principal.

Fiel de armazém qualificado.  
Fiel de parque exterior de 1.<sup>a</sup>  
Lubrificador qualificado.  
Mecânico de aparelhos de precisão principal.  
Oficial metalúrgico principal.  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup>  
Operador de processo principal (c).  
Operador de produção de embalagem principal.  
Planificador auxiliar.  
Preparador de estudos de processo principal.  
Preparador de trabalho auxiliar.  
Programador de aplicações estagiário.  
Programador de corte.  
Recepcionista de armazém qualificado.  
Recepcionista chefe de armazém.  
Recepcionista-chefe de madeira (Cacia, Setúbal e Viana).  
Técnico auxiliar florestal de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de electrónica de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controle industrial de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de óleo-hidráulica de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de telecomunicações de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor.  
Verificador de equipamento principal.

(a) Inclui:

Armazém de Papel (Viana).  
Armazém de Pasta (Ródão e Setúbal).  
Expedição (Viana).  
Extras e fita gomada (Cacia).  
Ferramentaria (Setúbal).  
Lubrificação (Cacia, Setúbal e Viana).  
Produção de papel (Mourão).  
Transformação-embalagem (Setúbal, Albarraque, Guilhabreu e Leiria).

(b) Inclui:

Armazém de Matérias-Primas e Subsidiárias (Cacia, Albarraque, Guilhabreu e Leiria).  
Armazém de sobresselentes (Albarraque, Guilhabreu, Mourão e Leiria).  
Cargas e descargas; limpeza da fábrica (Cacia).  
Equipamento (Leiria).  
Segurança.  
Transportes, cargas e descargas (Guilhabreu e Leiria).  
Vigilância (Ródão).

(c) Inclui:

Fogueiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação).  
Operador de branqueamento (Cacia II e III e Setúbal II).  
Operador de digestor contínuo.  
Operador de digestor contínuo, lavagem e crivagem (Setúbal).  
Operador de máquina de papel (Cacia e Viana).  
Operador de tiragem (Cacia III e IV, Ródão I e Setúbal III).  
Operador de turbo-alternador e quadros (Cacia e Setúbal).  
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo (Ródão).



Grupo 10:

Agente técnico agrícola — grau II.  
Analista de laboratório de 1.<sup>a</sup>  
Arquivista técnico — grau II.  
Caixa.  
Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.  
Chefe de cozinha.  
Chefe de guardas (Cacia e Setúbal).  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.  
Desenhador de execução — grau II-B.  
Distribuidor de trabalho (conservação civil e serviços gerais).  
Distribuidor de transportes e movimentação.  
Electricista bobinador.  
Encarregado de creche ou infantário.  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Expedidor.  
Fiel de armazém principal.  
Fiel de parque exterior de 2.<sup>a</sup>  
Fogueiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeiras convencionais).  
Gravador-chefe de carimbos.  
Impressor litográfico.  
Lubrificador principal.  
Medidor-recepcionista de madeira.  
Montador litográfico.  
Motorista principal (pesados e ligeiros).  
Oficial de 1.<sup>a</sup> (a).  
Oficial de conservação civil principal.  
Operador de computador de 2.<sup>a</sup>  
Operador de equipamento de gravação de carimbos especializado.  
Operador florestal principal.  
Operador de preparação de madeira (Cacia e Setúbal).  
Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (b).  
Operador de produção de embalagem de 1.<sup>a</sup>  
Preparador de estudos de processo de 1.<sup>a</sup>  
Programador de fabrico.  
Recepcionista de armazém.  
Técnico auxiliar florestal de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de electrónica de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de instrumentação de controle industrial de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de óleo-hidráulica de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de telecomunicações de 2.<sup>a</sup>  
Verificador de equipamentos.  
Vigia de acabamentos (encarregado de turno).  
Vigia de preparação (encarregado de turno).

(a) Inclui:

Afinador de máquinas.  
Bate-chapas (chapeiro).  
Caldeireiro.  
Canalizador.  
Electricista.  
Electricista auto.  
Electricista de telecomunicações.  
Ferreiro ou forjador.  
Fresador mecânico.  
Funileiro-latoeiro.  
Isolador-traçador-planificador.  
Mecânico de aparelhos de precisão.  
Mecânico de automóveis.  
Perfilador.

Pré-montagem.  
Rectificador mecânico.  
Rectificador de peças em série.  
Serralheiro civil.  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.  
Serralheiro mecânico.  
Serralheiro em plásticos.  
Soldador.  
Torneiro mecânico.  
Vulcanizador.

(b) Inclui:

Operador de acabamentos (Viana).  
Operador de branqueamento (Cacia I e Setúbal I).  
Operador de caustificação (duas linhas).  
Operador de crivagem (duas linhas).  
Operador de desmineralização e ar comprimido.  
Operador de digestor descontínuo.  
Operador de evaporadores (duas linhas).  
Operador de evaporação e oxidação.  
Operador de forno de cal (duas linhas).  
Operador de forno(s) e caustificação(ões).  
Operador de hidropulper com vapor.  
Operador de lavagem (duas linhas).  
Operador de lavagem e crivagem.  
Operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida).  
Operador de máquina de papel (Setúbal e Mourão).  
Operador de máquina e sacos de fundo rectangular.  
Operador de máquina de tubos para sacos.  
Operador de preparação de produtos químicos.  
Operador de secador de máquina de papel (Cacia e Viana).  
Operador de secadores e cortadora de tiragem (Ródão).  
Operador de tiragem (Cacia I e II e Setúbal I e II).  
Operador de tratamento de águas e bombagem (Cacia).  
Operador de turbo-alternador e quadros (Viana).

Grupo 11:

Agente técnico agrícola — grau I.  
Amostrista ou maquetista de 1.<sup>a</sup>  
Analista de laboratório de 2.<sup>a</sup>  
Apontador de 1.<sup>a</sup> (metalúrgico).  
Arquivista técnico — grau I.  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
Capataz de cargas e descargas.  
Capataz de recepção e preparação de madeiras.  
Chefe de contínuos.  
Cobrador.  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>  
Controlador de 1.<sup>a</sup>  
Controlador de fabrico de 1.<sup>a</sup>  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Desenhador de execução — grau II-A.  
Ecónomo.

Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
 Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
 Gravador especializado de carimbos.  
 Maquinista de locomotiva.  
 Motorista de ligeiros.  
 Motoristas de pesados.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> (a).  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> (b).  
 Operador de computador estagiário.  
 Operador de equipamento de gravação de carimbos de 1.<sup>a</sup>  
 Operador florestal de 1.<sup>a</sup>  
 Operador fotográfico de 1.<sup>a</sup>  
 Operador heliográfico — grau II.  
 Operador de máquina de *offset*.  
 Operador do parque de aparas e silos.  
 Operador de preparação de madeira (Viana).  
 Operador de processo de 2.<sup>a</sup> (c).  
 Operador de produção de embalagem de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de estudos de processo de 2.<sup>a</sup>  
 Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
 Técnico de electrónica estagiário.  
 Técnico de instrumentação de controle industrial estagiário.  
 Técnico de óleo-hidráulica estagiário.  
 Técnico de telecomunicações estagiário.  
 Telefonista-recepcionista.  
 Vigilante de refeitório.

(a) Inclui:

Calceteiro.  
 Carpinteiro.  
 Decapador por jacto.  
 Limador-alisador.  
 Lubrificador.  
 Montador de andaimes.  
 Montador ou assentador de isolamentos.  
 Pedreiro.  
 Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui:

Afinador de máquinas.  
 Bate-chapas (chapeiro).  
 Caldeireiro.  
 Canalizador.  
 Electricista.  
 Electricista auto.  
 Electricista bobinador.  
 Electricista de telecomunicações.  
 Ferreiro ou forjador.  
 Fresador mecânico.  
 Funileiro-latoeiro.  
 Isolador-traçador-planificador.  
 Mecânico de aparelhos de precisão.  
 Mecânico de automóveis.  
 Perfilador.  
 Rectificador mecânico.  
 Rectificador de peças em série.  
 Serralheiro civil.  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.  
 Serralheiro mecânico.  
 Serralheiro em plásticos.  
 Soldador.  
 Torneiro mecânico.  
 Vulcanizador.

(c) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de *Smelt*).  
 Ajudante de secador da máquina de papel (Cacia).  
 Bobinador.  
 Operador de bombagem (Cacia e Setúbal).  
 Operador de caustificação.  
 Operador de cortadora de palha.  
 Operador de crivagem.  
 Operador de depuração ou preparação da pasta.  
 Operador das descompressões dos digestores descontínuos.  
 Operador de destroçador (Mourão).  
 Operador de destroçador e crivagem de aparas.  
 Operador de evaporadores.  
 Operador de forno de cal.  
 Operador de lavagem.  
 Operador de máquina de acabamentos.  
 Operador de máquina de arame.  
 Operador de máquina de fundos de sacos (máquina lenta).  
 Operador de máquina de gomar.  
 Operador de máquina de saquetas.  
 Operador de preparação de pasta.  
 Operador de rebobinagem e mandris.  
 Operador de recepção e transferência de produtos químicos.  
 Operador de refinação de massa.  
 Operador de secadores e cortadora de tiragem.  
 Operador de secadores de máquina de papel.  
 Operador de *tall-oil*.  
 Operador de tratamento de águas.  
 Operador de tratamento de afluentes.  
 Operador da zona húmida da máquina de papel (Cacia).  
 Suboperador de branqueamento (Cacia e Setúbal I e II).  
 Suboperador de caustificação (duas linhas).  
 Suboperador de digestor contínuo.  
 Suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem).  
 Suboperador de forno de cal (duas linhas).  
 Suboperador de forno(s) e caustificação(ões).  
 Suboperador de preparação de produtos químicos.  
 Suboperador de tiragem (sem secador).

Grupo 12:

Amostrista ou maquetista de 2.<sup>a</sup>  
 Analista de laboratório de 3.<sup>a</sup>  
 Apontador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgico).  
 Apontador de expedição do armazém de pasta ou de papel.  
 Bombeiro.  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Capataz.  
 Capataz de arruamentos e jardins.  
 Condutor de ponte rolante.  
 Condutor de empilhador.  
 Condutor-manobrador.  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
 Contínuo de 1.<sup>a</sup>  
 Controlador de 2.<sup>a</sup>

Controlador de fabrico de 2.<sup>a</sup>  
 Controlador fabril.  
 Controlador de madeiras e aparas.  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
 Dactilógrafo.  
 Despenseiro.  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
 Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos.  
 Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>  
 Gravador de carimbos de 1.<sup>a</sup>  
 Guarda.  
 Mecânico de aparelhos de precisão estagiário.  
 Montador de pneus.  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> (a).  
 Oficial de 3.<sup>a</sup> (b).  
 Operador de empilhador, desempilhador e mesa directa.  
 Operador de equipamento de gravação de carimbos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador florestal de 2.<sup>a</sup>  
 Operador heliográfico — grau 1.  
 Operador manual.  
 Operador de pilha de aparas.  
 Operador de processo de 3.<sup>a</sup> (c).  
 Operador de produção de embalagens de 3.<sup>a</sup>  
 Pesador.  
 Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Preparador de estudos de processo de 3.<sup>a</sup>  
 Operador fotográfico de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de estudos de processo de 3.<sup>a</sup>  
 Rebobinador de fita gomada.  
 Recepcionista de 2.<sup>a</sup>  
 Reprodutor de documentos.  
 Telefonista.  
 Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano (instrumentação, telecomunicações, electrónica, óleo-hidráulica).  
 Tirocinante de desenhador do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Tractorista.

(a) Inclui:

Calceteiro.  
 Carpinteiro.  
 Decapador por jacto.  
 Limador-alisador.  
 Lubrificador.  
 Montador de andaimes.  
 Montador ou assentador de isolamentos.  
 Pedreiro.  
 Pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui:

Afinador de máquinas.  
 Bate-chapas (chapeiro).  
 Caldeireiro.  
 Canalizador.  
 Ferreiro ou forjador.  
 Fresador mecânico.  
 Funileiro-latoeiro.  
 Isolador-traçador-planificador.  
 Mecânico de automóveis.  
 Perfilador.  
 Rectificador mecânico.  
 Rectificador de peças em série.  
 Serralheiro civil.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.  
 Serralheiro mecânico.  
 Serralheiro em plásticos.  
 Soldador.  
 Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de balança da máquina de papel.  
 Operador de balança e prensa.  
 Operador de descascador.  
 Operador de desfibrador ou preparador de matérias-primas.  
 Operador de destroçador.  
 Operador de empilhador de folhas de tiragem.  
 Operador de máquina de mandris.  
 Suboperador de tratamento de efluentes.  
 Operador da zona húmida da máquina de papel.  
 Preparador de banhos e produtos químicos.  
 Suboperador de bobinadora.  
 Suboperador de caustificação.  
 Suboperador da central (ajudante de fogueiro).  
 Suboperador de crivagem (duas linhas).  
 Suboperador de embalagem e aramagem.  
 Suboperador do forno da cal.  
 Suboperador da máquina de coser sacos.  
 Suboperador da máquina de fundos de sacos.  
 Suboperador da máquina de gomar.  
 Suboperador da máquina de tubos para sacos.  
 Suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular.  
 Suboperador de preparação de madeiras.  
 Suboperador de preparação de pasta.  
 Suboperador da produção de papel.  
 Suboperador de produção de pasta.  
 Suboperador de rebobinagem e mandris.  
 Suboperador de secadores da máquina de papel.

Grupo 13:

Ajudante.  
 Ajudante de cargas e descargas.  
 Ajudante de fiel de armazém.  
 Ajudante de motorista.  
 Ajudante de processo (a).  
 Auxiliar de creche ou infantário.  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
 Contínuo de 2.<sup>a</sup>  
 Controlador-caixa.  
 Copeiro.  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
 Distribuidor (comércio e armazéns).  
 Distribuidor de refeitório.  
 Empregado de balcão.  
 Empregado de refeitório ou cantina.  
 Escriturário estagiário do 3.<sup>o</sup> ano.  
 Ferramenteiro (construção civil).  
 Fiel de armazém de carimbos.  
 Fotocopiador em borracha.  
 Gravador de carimbos de 2.<sup>a</sup>  
 Jardineiro.  
 Lavador (empregado de lavandaria).  
 Operador de embaladora.  
 Operador florestal de 3.<sup>a</sup>

Operador de produção de embalagem de 4.<sup>a</sup> Pedreiro (zona florestal).  
Praticante de mecânico de aparelhos de precisão.  
Praticante metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (profissões com aprendizagem).  
Praticante metalúrgico do 4.<sup>o</sup> ano (profissões sem aprendizagem).  
Pré-oficial da construção civil do 2.<sup>o</sup> ano.  
Pré-oficial electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Preparador de laboratório.  
Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano (instrumentação, electrónica, telecomunicações e óleo-hidráulica).  
Tirocinante de desenhador do 1.<sup>o</sup> ano.  
Vigia de conduta.

(a) Inclui:

Ajudante de desfibrador ou preparador de matérias-primas.  
Ajudante de máquina de fundos de sacos.  
Ajudante de máquina de papel.  
Ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular.  
Ajudante de máquina de saquetas.  
Ajudante de máquina de tubos para sacos.  
Ajudante de operador de máquina de acabamentos.  
Ajudante de secadores de máquina de papel.  
Limpador de depuradores.  
Preparador de aditivos.

Grupo 14:

Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Ajudante de produção de embalagem.  
Caixeiro-ajudante do 3.<sup>o</sup> ano.  
Escriturário estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Limpador de carimbos.  
Praticante metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (profissões com aprendizagem).  
Praticante metalúrgico do 3.<sup>o</sup> ano (profissões sem aprendizagem).  
Pré-oficial da construção civil do 1.<sup>o</sup> ano.  
Servente ou auxiliar de armazém.  
Trabalhador de limpeza.  
Trabalhador não especificado.

Grupo 15:

Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Auxiliar de fiel de parque.  
Aprendiz da construção civil do 2.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de hotelaria do 2.<sup>o</sup> ano.  
Praticante metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (profissões sem aprendizagem).  
Aprendiz metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (profissões com aprendizagem).  
Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos.

Grupo 16:

Aprendiz de construção civil do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz de electricista do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos.  
Aprendiz de hotelaria do 1.<sup>o</sup> ano.  
Aprendiz metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (profissões com aprendizagem).  
Auxiliar florestal.  
Contínuo menor ou paquete.

Escriturário estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante de comércio de armazém.  
Praticante metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (profissões sem aprendizagem).

Tabela de remuneração certas mínimas

Grupo	Remuneração
1	121 700\$00
2	112 200\$00
3	94 400\$00
4	80 500\$00
5	73 100\$00
6	64 400\$00
7	55 600\$00
8	51 300\$00
9	48 000\$00
10	45 700\$00
11	42 800\$00
12	39 900\$00
13	36 800\$00
14	31 800\$00
15	28 800\$00
16	27 300\$00

ANEXO IV

Tabela de reclassificações e categorias profissionais

Anterior	Actual
Programador de sistemas	Programador de sistemas de 1. <sup>a</sup>
Técnico florestal auxiliar de 1. <sup>a</sup> Encarregado florestal	Técnico auxiliar florestal de 1. <sup>a</sup>
Capataz florestal de 1. <sup>a</sup> Técnico florestal auxiliar de 2. <sup>a</sup> Chefe de equipamento florestal Capataz florestal de 2. <sup>a</sup> Guarda florestal	Técnico auxiliar florestal de 2. <sup>a</sup>
Operador de máquina florestal de 1. <sup>a</sup>	Operador florestal de 1. <sup>a</sup>
Operador de máquina florestal de 2. <sup>a</sup>	Operador florestal de 2. <sup>a</sup>
Motosserrista de 1. <sup>a</sup> Motosserrista de 2. <sup>a</sup> Operador descascadora florestal Tractorista florestal Ajudante de máquina florestal	Operador florestal de 3. <sup>a</sup>
Servente	Trabalhador não especializado.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E, por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 26 de Novembro de 1985. — Pelo Executivo,  
*Raul Jesus Guedes.*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;
- Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
- Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 15 de Outubro de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
- Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
- Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 25 de Novembro de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Mi-

nas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 15 de Outubro de 1985. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, *Amável Alves.*

Depositado em 21 de Março de 1986, a fl. 84 do livro n.º 4, com o n.º 97/86, nos termos do art. 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### AE entre a PETROGAL — Petróleos de Portugal, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sínd. de Quadros e outros — Alteração salarial e outras

Entre Petróleos de Portugal, E. P. — PETROGAL, por um lado, e as associações sindicais abaixo indicadas, por outro, são acordadas as seguintes alterações ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1983.

1 — As cláusulas 8.ª 15.ª, alínea *m*), 20.ª, n.ºs 3, alíneas *a*) e *d*), e 9, 22.ª, n.º 1, 30.ª, n.ºs 1 e 3, 33.ª, n.º 4, alínea *a*), 35.ª, n.º 7, 44.ª, n.º 5, 59.ª, n.ºs 1, 2, 6, alínea *e*), e 13, 77.ª, n.ºs 2 e 2-A, 82.ª a 82.ª-D, 102.ª, n.º 3, 126.ª, n.º 4, e 129.ª, alínea *i*), o anexo I,

e ainda a secção B e as alíneas *f*) e *g*) da secção C do anexo II passam a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 8.ª

(Delimitação de zonas)

Para os efeitos deste capítulo, as zonas são delimitadas nos termos seguintes:

- 1) Porto A (Refinaria, Fábrica de Aromáticos, Parque da Boa Nova e Aeroporto de Pedras Rubras);

- 2) Porto B (Perafita/Contumil);
- 3) Porto C (Pedro Cem);
- 4) Porto D (Matosinhos, Parque do Real, Divisão de Pessoal Norte, Medicina Curativa);
- 5) Aveiro;
- 6) Coimbra;
- 7) Lisboa A (Marquês de Pombal, Fontes Pereira de Melo, Artilharia Um, stands);
- 8) Lisboa B (Tomás Ribeiro);
- 9) Lisboa C (Flores e anexos, assistência técnica);
- 10) Lisboa D (Refinaria de Lisboa e anexos, Olivais, Sacavém, Matinha, Figo Maduro e Aeroporto);
- 11) Rosairinho;
- 12) Porto Brandão;
- 13) Refinaria de Sines, Parque Comercial de Sines, Divisão de Pessoal Sul;
- 14) Parque de Faro, Aeroinstalação de Faro;
- 15) Aeroporto de Porto Santo;
- 16) Aeroporto das Lages.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**(Deveres da empresa)**

1 — .....

- .....
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por facto ocorrido no exercício da profissão, desde que não haja infracção disciplinar, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**(Admissões)**

3 — .....

- a) Para os lugares correspondentes a categorias dos níveis salariais 04 e superiores que envolvam o exercício de funções de coordenação e ou orientação;
- .....
- d) No caso previsto na parte final do n.º 12 da cláusula 31.<sup>a</sup>
- .....

9 — No caso de recrutamento externo, a empresa obriga-se a consultar o Serviço Nacional de Emprego da zona e as associações sindicais e a aceitar as candidaturas dos trabalhadores contratados a prazo que não preencham as condições estabelecidas no n.º 2 desta cláusula, assim como as dos trabalhadores abrangidos por despedimento colectivo, tenha ou não sido exercido o direito de preferência fixado no n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>;

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

- 1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante os seguintes períodos:
- a) 90 dias nas admissões para categorias dos grupos 01 a 06;
  - b) 45 dias, nos restantes casos.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**(Período normal de trabalho)**

1 — A duração máxima do trabalho em cada semana será de 40 horas, excepto para os trabalhadores de escritório, técnicos de desenho, serviços e contínuos, cujo limite máximo é de 35 horas semanais.

.....

3 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder 7 ou 8 horas, consoante se trate ou não de trabalhadores de escritório, serviços, contínuos e técnicos de desenho.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**(Regime de prevenção)**

4 — Os trabalhadores no regime de que trata esta cláusula têm direito a:

- a) Remuneração por cada hora de prevenção, excluídas as de prestação de serviço efectivo, à razão de um terço da remuneração horária normal, tendo como limite mínimo o correspondente ao grupo salarial 08;

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**(Condições de prestação de trabalho extraordinário)**

7 — Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário, a empresa fica obrigada a fornecer gratuitamente nas suas cantinas, ou a pagar nos termos do n.º 6 da cláusula 31.<sup>a</sup>, uma refeição quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho extraordinário prestado.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**(Direitos dos trabalhadores em caso de transferência)**

5 — O valor inicial da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da remuneração certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa remuneração se verifique, não podendo a redução ser superior a 20% do valor desse aumento.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Subsídio de turnos)

1 — A remuneração mensal certa dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida dos seguintes subsídios mensais:

- a) Para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos excluindo o nocturno: 14% da respectiva remuneração mensal certa mínima;
- b) Para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos: 17% da respectiva remuneração mensal certa mínima.

2 — Os subsídios previstos no número anterior serão acrescidos de 3%, 4% ou 5% da remuneração mensal certa mínima do trabalhador, conforme esteja integrado, respectivamente, nos grupos salariais 07 e superiores, 08 e 09 ou 10 e inferiores, nos seguintes casos:

6 — .....

- e) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

13 — O valor inicial do subsídio de turnos a que se referem os n.ºs 10 e 11 desta cláusula será, em cada revisão da remuneração certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa remuneração se verifique, não podendo cada redução ser superior a 40% do valor daquele aumento.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

2 — Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador quando ocorra um dos seguintes casos:

- a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e tenha com ele parentesco ou afinidade;
- b) A pessoa assistida seja menor ou tenha idade superior a 60 anos ou seja medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria.

2-A — As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da assistência seja concretamente indicado na justificação das faltas, com certidão médica, sendo caso disso.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Licença de maternidade)

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessa-

riamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 — 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.

4 — O período de licença a seguir ao parto de nado-morto, ou aborto, terá a duração de 30 dias.

5 — 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.

6 — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade.

7 — Durante a licença por maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de previdência a que tenha direito, até ao valor igual ao pago pela empresa.

8 — No caso de o subsídio da Previdência exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

Cláusula 82.<sup>a</sup>-A

(Direitos do pai)

1 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.

2 — Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a dez dias.

3 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior com as necessárias adaptações.

4 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 7 e 8 da cláusula 82.<sup>a</sup>



Cláusula 82.<sup>a</sup>-B

(Adopção)

1 — Após a declaração para efeitos de adopção de menor de 3 anos feita nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 274/80, de 13 de Agosto, o trabalhador ou a trabalhadora que pretende adotar tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias, para acompanhamento da criança.

2 — É aplicável à situação prevista no n.º 1 o disposto nos n.ºs 7 e 8 da cláusula 82a.

Cláusula 82.<sup>a</sup>-C

(Licença especial para assistência a filhos)

1 — O pai ou a mãe trabalhadora tem direito a interromper a prestação do trabalho pelo período de 6 meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à empresa até um mês do início do período de faltas, não podendo o período referido no número anterior ser interrompido.

Cláusula 82.<sup>a</sup>-D

(Outros direitos da mãe)

1 — Durante a gravidez, e até três meses após o parto ou aborto, a trabalhadora, sem prejuízo da retribuição, tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

3 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 horas e as 8 horas.

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

5 — A trabalhadora tem o direito de ser dispensada em cada dia de trabalho durante duas horas, repartidas, no máximo, por dois períodos distintos, até o filho perfazer um ano.

6 — Se a trabalhadora o desejar poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição e de quaisquer regalias.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

(Infracção disciplinar)

3 — Qualquer infracção disciplinar deixará de ser invocável ou susceptível de ser tomada em conta para qualquer efeito depois de decorridos três anos sobre a data da respectiva punição, sem que ao mesmo trabalhador tenha sido aplicada outra sanção.

Cláusula 126.<sup>a</sup>

(Reclassificações)

4 — Se houver reclamação, esta será objecto, no prazo de 60 dias, de resolução fundamentada do conselho de gerência.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

(Acordos complementares)

1 — .....

i) Informações periódicas a fornecer pela empresa às associações sindicais outorgantes sobre emprego, formação profissional, saúde ocupacional, acção social, conflitos individuais de trabalho e estrutura dos custos da empresa com especial relevo para os referentes ao trabalho.

2 — São eliminados o n.º 5 da cláusula 22.<sup>a</sup> e a cláusula 127.<sup>a</sup>

3 — O anexo III passa a ter a seguinte redacção:

ANEXO III

A) Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Tabela salarial

	Escalão base	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão
01	156 900\$00	160 100\$00	163 200\$00	166 300\$00
02	138 000\$00	140 800\$00	143 700\$00	146 500\$00
03	110 700\$00	114 800\$00	118 900\$00	123 000\$00
04	99 100\$00	100 900\$00	102 600\$00	104 400\$00
05	89 100\$00	90 600\$00	92 100\$00	93 600\$00
06	71 700\$00	74 300\$00	76 900\$00	79 500\$00
07	60 200\$00	61 900\$00	63 600\$00	65 300\$00

Nota. — Os diferentes graus da categoria de contabilista são enquadrados nos grupos salariais a que pertencem os mesmos graus da categoria de profissional de engenharia.

## B) Regras de progressão salarial

1 — A progressão ao 1.º e 2.º escalões processar-se-á logo que se completarem, respectivamente, três e seis anos de permanência no grupo salarial.

2 — Relativamente aos trabalhadores que se encontravam ao serviço da empresa em 1 de Outubro de 1984, os prazos do n.º 1 contam-se a partir dessa data.

3 — A progressão pode ser antecipada para o 1.º e 2.º escalões, por mérito, mas a antecipação não altera o prazo normal da passagem ao 2.º

4 — É garantida a antecipação do acesso ao 1.º escalão em Outubro de 1986:

- 1) A um mínimo de 20 % dos trabalhadores de cada grupo salarial, por mérito;
- 2) Aos trabalhadores que tenham maior antiguidade no respectivo grupo salarial, até perfazer 20 % do efectivo desse grupo.

5 — O acesso ao 3.º escalão far-se-á por mérito reconhecido pela empresa a trabalhadores remunerados pelo 2.º escalão.

6 — O trabalhador que passar à reforma por velhice na idade legal ou por invalidez evoluirá imediatamente para o escalão salarial seguinte àquele em que se encontrava, sendo-lhe atribuída a respectiva remuneração, com efeitos retroactivos, nos doze meses que precederem a reforma. O disposto neste número não se aplica, em qualquer caso, quando haja reforma antecipada do trabalhador.

## ANEXO I

### Contabilista:

1 — É o profissional habilitado com um curso superior de contabilidade que se ocupa da aplicação da ciência contabilística nos diversos sectores da gestão económico-financeira, organizando, dirigindo, executando e controlando trabalhos com ela relacionados.

Para os efeitos deste acordo, a categoria contabilista compreende os diplomados em contabilidade e administração pelos institutos superiores de contabilidade e administração e pelo Instituto Técnico Militar e, bem assim, os diplomados com os cursos equivalentes que os antecederam.

2 — Os contabilistas serão classificados em seis graus, conforme o nível de responsabilidade assumido, a supervisão exercida e recebida, a complexidade das funções efectivamente exercidas, a autonomia, os níveis de criatividade e inovação e a definição de orientações exigidos.

3 — Enquanto se mantiverem as actuais categorias organizacionais da empresa, a correspondência entre estas e os referidos graus é a seguinte:

Contabilista de grau I-A — chefe de secção ou assessor I.

Contabilista de grau I-B — chefe de serviços ou assessor II.

Contabilista de grau II — chefe de departamento I ou assessor III.

Contabilista de grau III — chefe de departamento II ou assessor IV.

Contabilista de grau IV — chefe de divisão ou consultor I.

Contabilista de grau V — director ou consultor II.

Contabilista de grau VI — director-geral ou consultor III.

As funções correspondentes aos seis graus em que são classificados os contabilistas são os seguintes:

### Contabilista de grau I-A:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina sob orientação e controle de um profissional de qualificação superior à sua;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples, adequados à sua formação, sob orientação e controle de um profissional de qualificação superior à sua;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de projectos;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas, e ou decisões de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Contabilista de grau I-B. — Executa, dentro do quadro estabelecido para contabilista de grau I-A, as tarefas mais qualificadas e exigentes.

### Contabilista de grau II:

- a) Faz aplicações práticas e teóricas, de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade;
- b) Presta assistência a profissionais mais qualificados, executando trabalhos e sugerindo soluções a problemas da sua especialidade;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples de projectos de desenvolvimento;
- d) Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia, mas segundo instruções pormenorizadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Receberá assistência técnica de um profissional mais qualificado, sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Pode orientar e coordenar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Pode assegurar a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram um departamento da empresa.

#### *Contabilista de grau III:*

- a) Executa trabalhos da sua especialidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a eles subjacentes e de grande complexidade, necessitando a utilização de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Pode dirigir equipas de trabalho para estudos específicos, sugerindo as soluções para os problemas apresentados, coordenando e orientando profissionais de grau inferior;
- c) Pode assegurar a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade de uma unidade orgânica da empresa compreendendo três ou mais serviços ou profissionais de categorias incluídas no grupo salarial 05;
- d) Faz estudos independentes, análises e juízos e retira conclusões;
- e) O seu trabalho não é supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- f) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- g) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, coordenando e orientando outros profissionais.

#### *Contabilista de grau IV:*

- a) Procura o desenvolvimento de técnicas contabilísticas, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Elabora recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Assume a responsabilidade permanente pelos outros técnicos, que supervisiona;
- e) Recebe trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- f) Como gestor, pode ter a seu cargo a chefia de uma divisão da estrutura orgânica da empresa.

#### *Contabilista de grau V:*

- a) Assegura a supervisão de várias equipas de profissionais, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Orienta e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de uma direcção correspondente, confiadas a ou-

tros profissionais e é responsável pela planificação e gestão económica ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico autónomo;

- c) Toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Recebe trabalhos com simples indicação dos objectivos finais, os quais são somente revistos quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revistos quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; como gestor, pode ter a seu cargo uma das grandes unidades orgânicas da empresa;
- f) Elabora recomendações em matéria de escolha, disciplina e remunerações de pessoal. Pode tomar decisões nesta matéria, no âmbito das funções de gestor que lhe estejam atribuídas.

#### *Contabilista de grau VI:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directa ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Realiza investigações, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento da ciência contabilística, visando a aquisição de técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa. Ou trata-se de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não apenas por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos, e toma decisões em matéria de escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

#### ANEXO II

#### SECÇÃO B

#### Níveis profissionais

As categorias abaixo indicadas têm os seguintes graus:

Analista de sistemas I e II; assessor I, II, III e IV; chefe de departamento I e II; consultor I, II e III, economista altamente qualificado, economista de qualificação superior,

economista qualificado do I e II graus, economista assistente de graus I e II, engenheiro altamente qualificado; engenheiro de qualificação superior, engenheiro qualificado do I e II graus, engenheiro assistente de graus I e II, profissional de engenharia dos graus I-A, I-B, II, III, IV, V e VI; programador de aplicações I, II e III, técnico de bases de dados I, II e III, técnico de sistemas de comunicação de dados I, II e III, técnico de sistemas operativos I, II e III, contabilista de grau I-A, I-B, II, III, IV, V e VI.

### SECÇÃO C

#### Acessos

- f) O contabilista e o profissional de engenharia passarão à categoria superior após os seguintes tempos de permanência: grau I-A, um ano; grau I-B, quatro anos;
- g) Aos economistas, engenheiros, contabilistas e profissionais de engenharia que exe-

cutem a parte mais qualificada das tarefas de um grau será atribuído esse grau.

Este acordo foi celebrado em 9 de Janeiro de 1986.

Por Petróleos de Portugal, E. P. — PETROGAL:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, em representação dos Sindicatos:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;  
Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;  
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Contabilistas;  
Sindicato dos Técnicos do Serviço Social;  
SENSIQ — Sindicato de Quadros;  
Sindicato Independente dos Médicos;  
Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa:

João de Deus Gomes Pires.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte.

Brandão Pereira.

Depositado em 14 de Março de 1986, a fl. 82 do livro n.º 4, com o n.º 86/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outras — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

- 1 — .....

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa, do parecer da comissão de trabalhadores ou do sindicato, tratando-se de trabalhador sindicalizado, e dos documentos comprovativos dos factos invocados.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

- 4 — .....

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 1025\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

2 — O montante estabelecido no número anterior é actualizado para 1200\$ a partir de 1 de Janeiro de 1986.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa e de cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 1150\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor, bilheteiro e os ajudantes de motorista que habitualmente procedam à cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 95\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite de 800\$ mensais.

4 — .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Retribuição de trabalho por turnos)

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 3100\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 4500\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 6250\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de 280\$.

Este valor será de 310\$ a partir de 1 de Janeiro de 1986.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

3 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolsos da primeira refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.<sup>a</sup>, apenas quanto à primeira refeição, ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

5 — Sem prejuízo de todos os regimes de subsídios atrás referidos, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio complementar de refeição no valor de 75\$ por cada dia em que haja prestação de trabalho.

Cláusula 53.<sup>a</sup>-A

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10% da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Alojamento e deslocações no continente)

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 395\$.

7 — Terá direito a 300\$ por cada refeição o trabalhador que encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) .....  
b) .....

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) À quantia de 270\$ como subsídio de deslocação;  
b) .....  
c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 395\$;  
d) À quantia de 85\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição, por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 395\$.

10 — .....

11 — .....

12 — É actualizado a partir de 1 de Janeiro de 1986 para 440\$ o valor constante dos n.ºs 6, 8, alínea c), e 9 e para 340\$ o valor previsto no n.º 7 desta cláusula.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Deslocações no estrangeiro — alojamento e refeições)

1 — .....

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 500\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;  
b) .....

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito a:

- a) 5600\$ por cada dia de viagem;  
b) 4750\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — .....

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre a remuneração do trabalho extraordinário (cláusula 48.º), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — .....

## ANEXO II

### Tabelas salariais (remuneração mínima mensal)

Grupo salarial	Tabela A	Tabela B
	De 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985	De 1 de Janeiro de 1986 a 30 de Junho de 1986
I .....	40 150\$00	40 420\$00
II .....	37 400\$00	37 650\$00
III .....	35 900\$00	36 160\$00
IV .....	34 450\$00	34 680\$00
V .....	32 700\$00	32 890\$00
VI .....	31 000\$00	31 250\$00
VII .....	29 450\$00	29 680\$00
VIII .....	27 950\$00	28 120\$00
IX .....	25 900\$00	26 100\$00
X .....	23 550\$00	23 710\$00
XI .....	20 900\$00	21 030\$00
XII .....	19 100\$00	19 240\$00
XIII .....	16 500\$00	16 630\$00
XIV .....	14 690\$00	14 770\$00
XV .....	12 700\$00	12 830\$00

Lisboa, 31 de Julho de 1985.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

David António Martins.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Fernando Filipe Bandeira Allen.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação de Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguinte sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, *Amável Alves*.

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 17 de Julho de 1985. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
 Sindicatos dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 19 de Julho de 1985. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 17 de Julho de 1985. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, *Raul Jesus Guedes.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicatos dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marromistas e Montantes de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;

Sindicatos dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 16 de Julho de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 21 de Março de 1986, a fl. 84 do livro n.º 4, com o n.º 95/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### Acordo de adesão entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ao ACT para o sector bancário

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, as partes abaixo indicadas acordam entre si na adesão do Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários ao ACTV do sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1984, com as alterações introduzidas pela revisão do mesmo publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985.

Mais acordam que até à revisão da cláusula 146.ª as partes outorgantes do presente acordo de adesão consideram que a referência feita no n.º 2 da mesma cláusula ao «sindicato da área respectiva» bem como as referências feitas aos «SAMS» também na mesma cláusula se continuam a entender como feitas aos três sindicatos originariamente signatários do presente ACTV e aos três SAMS actualmente existentes.

Lisboa, 4 de Março de 1986.



Pelo grupo negociador, que outorga em representação das seguintes instituições:

Banco Borges & Irmão;  
Banco Comercial dos Açores;  
Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa;  
Banco de Fomento Nacional;  
Banco Fonseca & Burnay;  
Banco Nacional Ultramarino;  
Banco Pinto & Sotto Mayor;  
Banco de Portugal;  
Banco Português do Atlântico;  
Banco Totta & Açores;  
União de Bancos Portugueses;  
Caixa Geral de Depósitos;  
Crédito Predial Português;

Sociedade Financeira Portuguesa;  
IFADAP — Instituto Financeiro de Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 19 de Março de 1986, a fl. 83 do livro n.º 4, com o n.º 93/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

### **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial) — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1986, foi publicado o CCT mencionado em título cujo anexo III enferma de inexactidão, impondo, por isso, a necessária correcção.

Assim:

A p. 508 da citada publicação incluiu-se erradamente no nível IV da tabela salarial a profissão de «Caixa», devendo a mesma considerar-se enquadrada no nível V da referida tabela salarial.