

Boletim do Trabalho e Emprego

24

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 32,26

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 24	P. 1379-1762	29-JUNHO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1381
Organizações do trabalho	1727
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Revisão global	1381
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1399
— CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1437
— CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1474
— CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1511
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1569
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1608
— ACT entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1627
— AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1631
— AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1680
— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — Constituição da comissão paritária	1726
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril/norte — alteração salarial e outras) — Rectificação ...	1726

Pág.

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Sind. Nacional dos Professores do Ensino Secundário 1727
- Feder. Nacional dos Sind. da Função Pública — Alteração 1733
- Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU — Alteração 1742

II — Corpos gerentes:

- Sind. dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores 1753

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Assoc. dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares, que passa a denominar-se Assoc. Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados — Alteração 1754
- ANEOP — Assoc. Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas — Alteração 1758
- Assoc. Portuguesa de Suinicultores — Alteração 1759

II — Corpos gerentes:

- Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves — ANCAVE 1759
- Assoc. das Pensões do Norte 1759
- Confederação da Ind. Portuguesa (CIP) 1760

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- Fernandes Converting Transformação de Papel, S. A. 1760
- VELAN — Válvulas Industriais, L.^{da} 1761
- Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A. 1761
- Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A. 1761
- Metropolitano de Lisboa, E. P. 1761

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

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Revisão global.

representadas pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições,

2 — Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e 80 empresas, representativas de cerca de 5000 estabelecimentos.

Cláusula 2.^a

Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 — A presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data e revoga a CCT publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1995, e 26, de 15 de Julho de 2003.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — A denúncia poderá ser feita:

- a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;
- b) Decorridos 20 meses após a referida data, 1 de Janeiro de 2004, no que respeita ao clausulado geral.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida, por carta registada com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

9 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem proposta aceitem o proposto, porém haver-se-ão como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para os casos previstos na lei ou nesta convenção são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Nas profissões em que é exigida a posse de carteira profissional ou documento comprovativo de que foi requerida;

d) Robustez física para o exercício da actividade, comprovada por documento idóneo, quando exigido por lei.

2 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes da parte I do anexo II.

3 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu a carteira profissional tem de ser feita até 30 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho nem a entidade patronal o poder receber.

Cláusula 5.^a

Período de experiência

1 — Nos contratos sem termo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia terá de ser operada com um aviso prévio de 7 dias.

4 — O período de experiência é de 90 dias de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias de chefia intermédia dos níveis 11 e 10, o período de experiência pode ir até 180 dias e, para as categorias dos níveis 13 e 12, pode ir até 240 dias.

5 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 6.^a

Estágio ou tirocínio — Conceito

1 — Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem nos termos desta CCT.

2 — As normas que regulamentam o estágio e o tirocínio e a sua duração são as estabelecidas na parte II do anexo II.

CAPÍTULO III

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;

- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

Cláusula 8.^a

Deveres do trabalhador

1 — São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar a sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade pessoal e da função que desempenha;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Não conceder créditos sem que tenha sido para isso especialmente autorizado;
- l) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

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

Cláusula 9.^a

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 10.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o acordo deste, salvo as excepções previstas nesta convenção;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

Cláusula 10.^a

Baixa de categoria

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, e, ainda, com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.

2 — O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente, nos termos do n.º 1.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para profissionais de escritório, de informática, técnicos de desenho e cobradores, de oito horas diárias e quarenta semanais em cinco dias;
- b) Para os telefonistas, de oito horas diárias e quarenta horas semanais;
- c) Para os trabalhadores que prestem serviço nos estabelecimentos de concessão e fábricas de refeições, de quarenta e quatro horas semanais em cinco dias ou cinco dias e meio;
- d) Para os trabalhadores indicados na alínea anterior, podem ainda ser praticadas quarenta e quatro horas semanais em seis dias desde que haja acordo individual e escrito de pelo menos três quartos dos trabalhadores aos quais haja de ser aplicado este horário.

2 — Sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar em cada dia mais de nove horas e menos de quatro horas de trabalho.

3 — Porém, em termos médios, por referência a um período máximo de quatro meses, podem os trabalhadores praticar horários diários de doze horas sem que o trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — Nos termos previstos no número anterior, os trabalhadores não podem exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

Cláusula 12.^a

Intervalos de horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a cinco horas.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3 — O período destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula anterior haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

6 — Para os restantes trabalhadores, poderá o primeiro período de trabalho ser igual a seis horas, seguido de um período de descanso que não pode ser inferior a uma nem superior a três horas.

7 — Sempre que haja acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador e a natureza do trabalho o permita, poderá ser praticado o horário seguido, sem prejuízo do período destinado às refeições.

Cláusula 13.^a

Horários especiais

1 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas.

2 — O período de trabalho diário do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

3 — Se o menor tiver idade igual ou superior a 16 anos, deve assegurar um descanso diário mínimo de onze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

4 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 14.^a

Alteração do horário

1 — A entidade empregadora pode alterar o horário de trabalho quando se verifique necessidade imperiosa de tal mudança ou quando haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores.

2 — Não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

3 — Os acréscimos de despesas de transporte que se verifiquem para o trabalhador ou trabalhadores resultantes da alteração do horário decidida pela entidade empregadora constituirão encargo desta.

Cláusula 15.^a

Horário parcial

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 85 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro com a mesma categoria profissional e em função do número de horas de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas desde que, no conjunto, não somem mais de nove horas diárias nem quarenta e quatro semanais.

5 — Todos os trabalhadores sujeitos a este regime, salvo aqueles que já o pratiquem, não poderão trabalhar por conta própria ou alheia em concorrência com a sua entidade empregadora.

Cláusula 16.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão estar isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, expressamente, desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10 e 9, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva acrescida de 100%.

3 — O cálculo da remuneração normal deve ser feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = \frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

Rm = valor da retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

4 — Cada trabalhador pode, em cada ano civil, prestar no máximo duzentas horas suplementares.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 22 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25%; o trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas quatro ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período diário remunerado com este acréscimo.

3 — A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do Código do Trabalho.

4 — O trabalhador que tenha prestado nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, pelo menos, cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de 25% sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora suportará as despesas de outro meio de transporte.

7 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 38.^a

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores que, no âmbito das respectivas funções, se deslocarem em serviço das empresas terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho-de-ferro, avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada

quilómetro percorrido quando transportados em viatura própria;

- b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos, justificativos e comprovativos das despesas.

2 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa, deverá esta abonar previamente um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3 — Nas grandes deslocações, a entidade empregadora deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

Cláusula 20.^a

Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

Cláusula 21.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2 — Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal desde que o mesmo se situe num raio de 30km contados a partir do local de residência do trabalhador, se existir motivo grave prévia e devidamente justificado pela entidade patronal.

3 — Verificada a impossibilidade real da situação prevista no número anterior, ou seja, a inexistência de um estabelecimento no referido raio, os 30km contar-se-ão a partir do anterior local de trabalho.

4 — Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador, nomeadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;
- b) Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho com os colegas;
- c) Nos casos de tomada de concessão nos 15 dias iniciais, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão da nova concessionária;
- d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma entidade.

5 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se resultar do encerramento parcial ou total desse estabelecimento.

6 — A decisão de transferência do local de trabalho, nos termos do n.º 5, tem de ser comunicada ao trabalhador, de forma fundamentada, e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivos justificativos alheios à empresa, sendo, neste caso, a comunicação efectuada ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os empregados administrativos o descanso semanal será ao sábado e domingo, de acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para os restantes demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

4 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal.

5 — Sempre que possível, a entidade patronal proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado será remunerado com o acréscimo de mais 100% sobre a retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dias de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes. Tal direito existirá, ainda, independentemente do número de horas de trabalho prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja propositadamente chamado à empresa para prestar trabalho. Em qualquer dos casos, o período de três dias poderá ser alargado desde que as conveniências de serviço o justifiquem.

3 — Salvo acordo entre as partes, o alargamento do período de três dias não poderá exceder um mês.

Cláusula 24.^a

Ferriados

1 — O trabalho prestado em dias de feriado será havido como suplementar e pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 17.^a, sendo igual à remuneração do trabalho prestado em cada dia feriado, que igualmente acrescerá à retribuição mensal do trabalhador.

2 — São considerados feriados:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

3 — Além dos feriados referidos no número anterior, são também de observância obrigatória a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontrar sediado o estabelecimento.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutra dia de significado local no período da Páscoa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 25.^a

Férias — Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil, nos termos da lei geral.

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

Cláusula 26.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 27.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade patronal pode, nos termos da lei, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores.

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

Cláusula 28.^a

Escolha da época das férias

1 — A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

3 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com o dia feriado.

4 — Na fixação das férias a entidade patronal observará uma escala rotativa de modo a permitir anual e consecutivamente a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará em local visível na empresa.

6 — O disposto no n.º 2 não se aplica às microempresas.

Cláusula 29.^a

Alteração do período de férias

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

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

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

Cláusula 30.^a

Retribuição das férias

1 — Durante as férias o trabalhador mantém o seu direito à retribuição.

2 — O trabalhador que mantém o acréscimo retributivo do n.º 3 da cláusula 19.^a e que recebia esse acréscimo na retribuição das férias mantém esse direito nos termos da referida cláusula.

3 — No ano da transferência da concessão, o pagamento da retribuição de férias é da responsabilidade do concessionário cessante na parte proporcional que lhe diz respeito.

4 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, é da responsabilidade do novo concessionário o pagamento da retribuição de férias, sem prejuízo do direito de regresso sobre o concessionário cessante, na parte proporcional que é da responsabilidade deste.

Cláusula 31.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação referido no anexo I.

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho efectivo que tenha prestado.

3 — No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias é da responsabilidade do concessionário cessante na parte proporcional que lhe diz respeito.

4 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, é da responsabilidade do novo concessionário o pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo do direito de regresso sobre o concessionário cessante, na parte proporcional que é da responsabilidade deste.

Cláusula 32.^a

Alimentação nas férias

1 — Quando a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal a sua opção com, pelo menos, 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 33.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

5 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

6 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

7 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

8 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sendo que a prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico a requerimento do empregador dirigido à segurança social.

9 — No caso de a segurança social não indicar o médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador e em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos no números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

10 — No caso de incumprimento das obrigações do n.º 1, bem como de oposição à fiscalização referida no n.º 10, as faltas são consideradas injustificadas e a apresentação de declaração médica com intuito fraudulento constitui justa causa de despedimento.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;

- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 1 da cláusula 34.^a;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) da cláusula 34.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 36.^a

Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

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

4 — As faltas dadas pelos motivos previstos no n.º 1 da cláusula 34.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

5 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar grave quando excederem três dias seguidos ou seis interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 37.^a

Dia de aniversário do trabalhador

1 — No dia de aniversário do trabalhador, este terá direito à dispensa de prestação de trabalho, sem prejuízo da retribuição, durante pelo menos quatro horas.

2 — Para efeitos do número anterior, o período a gozar será marcado pela entidade patronal, que, na medida do possível, procurará atender à preferência manifestada pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

Desconto das faltas

1 — Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas de trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rm = \frac{Rd}{30}$$

sendo:

Rm = remuneração mensal;

Rd = remuneração diária.

2 — Quando o desconto se reporte a horas não trabalhadas, o cálculo do valor hora será feito de acordo com a fórmula do n.º 3 da cláusula 17.^a

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 40.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

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

doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

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

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

4 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

Cláusula 41.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

Cláusula 42.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões e interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

SECÇÃO I

Remuneração pecuniária

Cláusula 43.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2 — Na remuneração base efectivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 44.^a

Lugar do cumprimento

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

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

3 — Salvo, os casos previstos na lei geral, a entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

1 — Os controladores-caixa, os caixas, os tesoureiros, os cobradores e os demais profissionais que tenham fundo de caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas, correspondente a 10% da remuneração mínima pecuniária da base fixada, na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador-caixa.

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

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês na parte pecuniária da sua retribuição.

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

SECÇÃO II

Alimentação

Cláusula 47.^a

Princípio do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

Cláusula 48.^a

Fornecimento de alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo equivalente pecuniário previsto no anexo I.

Cláusula 49.^a

Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar e a ceia.

2 — As refeições identificadas no número anterior são constituídas de acordo com as características das refeições fornecidas no estabelecimento.

3 — Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

4 — Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23 horas.

Cláusula 50.^a

Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeição são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se o trabalhador concordar expressamente com outro momento para o seu fornecimento.

4 — Nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

Cláusula 51.^a

Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário do anexo I.

Cláusula 52.^a

Valor pecuniário da alimentação

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em algum caso ser deduzido no salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é o previsto no anexo I.

Cláusula 53.^a

Casos em que deixa de ser prestada a alimentação

Nos casos previstos na cláusula 48.^a, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie por facto que não lhes seja imputável, esta será subs-

tituída pelos montantes previstos na tabela B para o valor pecuniário da alimentação do anexo I, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato entre a concedente e a concessionária

Cláusula 54.^a

Cessação do contrato entre a concedente e a concessionária

1 — Em caso de transmissão de exploração ou de estabelecimento ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios e fábricas de refeições abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado directamente de aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respectivos vínculos contratuais.

3 — As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afectos a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições abrangidas pela presente convenção, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

4 — O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respectivo contrato celebrado com a concedente.

5 — Nos casos previstos no n.º 1, a responsabilidade pelo pagamento da retribuição das férias e dos subsídios de férias e de Natal aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso em relação à concessionária cessante, nas partes proporcionais que são da responsabilidade desta, recairá sobre a entidade que a vier substituir.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 55.^a

Indumentária

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta e a camisa branca tradicionais da indústria.

2 — A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do local de trabalho e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização do estabelecimento.

3 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 56.^a

Utensílios partidos

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

Cláusula 57.^a

Objectos perdidos

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

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 58.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros três elementos nomeados pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, quais os seus representantes.

3 — Compete à comissão paritária a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante da presente convenção quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores sem direito a voto.

Cláusula 59.^a

Manutenção de direitos adquiridos

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de nível ou alteração de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser observadas, sem prejuízo do disposto na cláusula 10.^a

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que a presente convenção.

Cláusula 60.^a

Polivalência de funções

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional.

2 — Os trabalhadores em polivalência têm direito a auferir a remuneração do nível superior respeitante às funções efectivamente desempenhadas.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

ANEXO I

A) Subsídio de alimentação

1 — No caso de trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de € 108,14, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

B) Valor pecuniário da alimentação

1 — Valor das refeições completas/mês — € 27,78.

2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — € 0,69;

Almoço, jantar ou ceia completa — € 2,80.

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Director-geral	1 296,50
12	Analista de informática	1 057,80
	Assistente de direcção	
	Chefe de contabilidade/contabilista	
	Director comercial	
	Director de serviços	
	Director de pessoal	
	Director técnico	

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
11	Chefe de departamento	863,30
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Técnico de nutrição I	
10	Chefe de secção (escritório)	764
	Chefe de vendas	
	Inspector	
	Secretário de administração	
	Técnico de nutrição II	
9	Assistente administrativo	686,90
	Chefe de cafetaria/balcão	
	Chefe de compras/ecónomo	
	Chefe de cozinha	
	Chefe de pasteleiro	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de refeitório A	
	Inspector de vendas	
	Secretário de direcção	
8	Caixa	655
	Chefe de sala de preparação	
	Controlador	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Encarregado de refeitório B	
	Escriturário de 1. ^a	
	Operador de computador	
	Pasteleiro de 1. ^a	
	Técnico de vendas	
7	Fiel de armazém	607,60
	Motorista de pesados	
	Operário polivalente	
6	Cobrador	594,30
	Escriturário de 2. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Pasteleiro de 2. ^a	
	Inspector de vendas	
	Subencarregado de refeitório	
5	Cozinheiro de 2. ^a	533,60
	Dispenseiro A	
	Encarregado de balcão	
	Encarregado de bar	
	Encarregado de preparador/embalador	
	Escriturário de 3. ^a	
4	Chefe de copa	493,90
	Cozinheiro de 3. ^a	
	Dispenseiro B	
	Preparador/embalador	
3	Controlador-caixa	470,80
	Empregado de armazém	
	Empregado de bar	
	Empregado de balcão de 1. ^a	
	Empregado de distribuição	
	Manipulador/ajudante de padaria	
	Preparador de cozinha	
2	Empregado de balcão de 2. ^a	457,90
	Empregado de distribuição personalizada	
1	Ajudante de dispenseiro	446,10
	Ajudante de motorista	
	Contínuo	
	Estagiário de <i>barman</i> (um ano)	
	Estagiário de cozinheiro (um ano)	
	Estagiário de escriturário do 1. ^o ano	
	Estagiário de pasteleiro (um ano)	
	Empregado de limpeza	
	Empregado de refeitório	

Cláusula transitória

Os trabalhadores que à data da publicação da presente convenção se encontrem classificados como dietistas serão reclassificados na categoria de técnico de nutrição.

ANEXO II

Condições de admissão, estágio e acessos

I — Condições de admissão (sem prejuízo do disposto na cláusula 4.^a)

A) Trabalhadores do sector de hotelaria

Têm preferência na admissão, pela ordem indicada:

- a) Os trabalhadores diplomados pelas escolas de profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;
- c) Os trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

B) Trabalhadores administrativos

1 — Para estes profissionais exige-se como habilitação mínima o 9.º ano de escolaridade ou equivalente; estas habilitações não são, porém, exigíveis aos trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

2 — O ingresso nas profissões de escriturário e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

3 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

C) Preferência genérica nas admissões

Os trabalhadores que prestem serviço na empresa, em regime de contratos a termo, têm preferência na admissão para o preenchimento de postos de trabalho permanentes que se verifiquem.

II — Estágio

A) Trabalhadores do sector de hotelaria

1 — O preenchimento de vagas nas categorias de empregado de bar, cozinheiro e pasteleiro pode ser precedido de estágio, caso o trabalhador não seja titular da carteira profissional da profissão respectiva.

2 — O estágio terá a duração máxima de um ano, mas cessará logo que o trabalhador obtenha aproveitamento em curso de formação profissional adequado.

3 — Findo o estágio o trabalhador ascende automaticamente à respectiva categoria profissional.

B) Trabalhadores administrativos

Logo que completarem o período de estágio, os trabalhadores ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

Trabalhadores administrativos

Os escriturários de 3.^a e de 2.^a ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completarem três anos de permanência naquelas categorias.

ANEXO III

Definição técnica das categorias

Ajudante de despenseiro. — É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e na limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e de descarga.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificações para um programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação dos sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por analista orgânico e analista de sistemas.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos escriturários e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas aquisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Chefe de contabilidade/contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados, encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da copa.

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

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de pasteleiro. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Chefe de sala de preparação. — É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Chefe de secção de escritórios. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contínuo. — É o trabalhador que executa tarefas diversas de carácter não especificado em escritórios; vigia entradas e saídas; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-os; estampilha e entrega correspondência e outros documentos; auxilia acessoriamente os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem

como determinados trabalhos de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

Cozinheiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Dispenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Director comercial. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o director-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as actividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reacções da clientela face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às actividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do director-geral. Pode negociar directamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

Director-geral. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coor-

dena o trabalho dos seus colaboradores imediatos, determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

Director de pessoal. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal, aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as actividades da direcção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o director-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política de empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Director técnico. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o director comercial e o director-geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação

dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as actividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o director-geral sobre exploração.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Proceda à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Empregado de balcão (1.^a e 2.^a). — Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

Empregado de bar. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

Empregado de distribuição. — É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionária ou da empresa concedente, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

Empregado de distribuição personalizada. — É o trabalhador que prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz entrega e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem. Controla as encomendas e prepara as requisições aos sectores de produção.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório ou outros locais de confecção e distribuição todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente preparação, disposição, distribuição e higienização nos locais onde são fornecidas refeições; empacotamento e disposição dos talheres, disposição e recepção de todos os utensílios

e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões e mesas de centro de convívio todos os géneros sólidos e líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio de diversos sectores que compõem o refeitório.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Encarregado de balcão. — É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha *self-service*.

Encarregado de bar. — É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

Encarregado de preparador/embalador. — É o trabalhador que supervisiona e coordena o serviço executado pelos preparadores embaladores.

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

Escriturário (1.^a, 2.^a e 3.^a). — 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, 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 conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa;

ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário de «barman». — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de empregado de bar e executar as suas funções.

Estagiário de cozinheiro. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de cozinheiro e executar as suas funções.

Estagiário de pasteleiro. — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de pasteleiro e executar as suas funções.

Estagiário (escritório). — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Inspector. — É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

Inspector de vendas. — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma ou mais equipas de venda; reúne com os vendedores para transmitir e recolher informações e indicar lotes de venda ideais a atingir; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, e transmite-os ao departamento comercial; controla os resultados e actuação das equipas, analisando mapas, gráficos e os relatórios dos técnicos de vendas, elabora gráficos e relatórios resumos semanais e mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência; estuda previsões das vendas com base nos mapas, elaborando estimativas; colabora na formação técnica dos vários elementos das equipas de vendas.

Manipulador/ajudante de padaria. — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Operador de computadores. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola

accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

Pasteleiro de 1.^a — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.^a — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a área, coadjuva o pasteleiro de 1.^a no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Preparador de cozinha. — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

Preparador/embalador. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projecção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes actuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projectos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e *stocks*, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

Secretário de administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Subencarregado de refeitório. — É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Técnico de nutrição. — É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, detecta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correcção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspecção dos alimentos no campo higiéno-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projectos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve acções de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que fala com o cliente, informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depo-

sitados 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.

ANEXO IV

Níveis de enquadramento profissional

Nível XIII:

Director-geral.

Nível XII:

Analista de informática;
Assistente de direcção;
Chefe de contabilidade/contabilista;
Director comercial;
Director de pessoal;
Director de serviços;
Director técnico.

Nível XI:

Chefe de departamento;
Chefe de divisão;
Chefe de serviços;
Técnico de nutrição I.

Nível X:

Chefe de secção (escritório);
Chefe de vendas;
Inspector;
Secretário de administração;
Técnico de nutrição II;
Tesoureiro.

Nível IX:

Assistente administrativo;
Chefe de cafeteria/balcão;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de cozinha;
Chefe de pasteleiro;
Encarregado de armazém;
Encarregado de refeitório A;
Inspector de vendas;
Secretário de direcção.

Nível VIII:

Caixa;
Chefe de sala de preparação;
Controlador;
Cozinheiro de 1.^a;
Encarregado de refeitório B;
Escrutário de 1.^a;
Operador de computador;
Pasteleiro de 1.^a;
Técnico de vendas.

Nível VII:

Fiel de armazém;
Motorista de pesados;
Operário polivalente.

Nível VI:

Cobrador;
Escriturário de 2.^a;
Motorista de ligeiros;
Pasteleiro de 2.^a;
Prospector de vendas;
Subencarregado de refeitório.

Nível V:

Cozinheiro de 2.^a;
Despenseiro A;
Encarregado de balcão;
Encarregado de bar;
Encarregado de preparador/embalador;
Escriturário de 3.^a

Nível IV:

Chefe de copa;
Cozinheiro de 3.^a;
Despenseiro B;
Preparador/embalador.

Nível III:

Controlador-caixa;
Empregado de armazém;
Empregado de bar;
Empregado de balcão de 1.^a;
Empregado de distribuição;
Manipulador/ajudante de padaria;
Preparador de cozinha.

Nível II:

Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de distribuição personalizada.

Nível I:

Ajudante de despenseiro;
Ajudante de motorista;
Contínuo;
Estagiário de *barman* (um ano);
Estagiário de cozinheiro (um ano);
Estagiário de escriturário do 1.^o ano;
Estagiário de pasteleiro (um ano);
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório.

Lisboa, 16 de Maio de 2004.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

Mário Pereira Gonçalves, presidente da direcção.

Luís Filipe Cardim, presidente do sector de actividade das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Depositado em 14 de Junho de 2004, a fl. 59 do livro n.º 10, com o n.º 45/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevigência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2004.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 a 9 —

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 21,80.

11 —

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno

na base mensal de € 39,20 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 a 5 —

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 25.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 a 9 —

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

- Pequeno-almoço — € 2;
- Almoço ou jantar — € 8,70;
- Alojamento e pequeno-almoço — € 25,60;
- Diária completa — € 39,20.

.....

11 —

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 a 3 —

4 — Para os efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,75 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência ... Director-geral	1 175
1	Profissional de engenharia do grau 3	1 109,50

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
2	Chefe de escritório	1 001
	Chefe geral de serviços	
	Adjunto/assessor de direcção	
3	Analista de sistemas	898
	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril	
	Chefe de departamento, de divisão ou serviço	
	Chefe de vendas	
	Contabilista/técnico oficial de contas	
	Profissional de engenharia do grau 2	
	Tesoureiro	
4	Ajudante de encarregado fabril	748
	Analista principal	
	Chefe de manutenção	
	Chefe de produto ou grupo de produtos	
	Chefe de publicidade	
	Chefe de secção	
	Chefe ou encarregado de produção	
	Encarregado geral de armazém	
	Profissional de engenharia do grau 1-B	
	Programador	
	Técnico de organização	
5	Ajudante de encarregado de produção	619
	Desenhador projectista	
	Inspector de vendas	
	Operador de sistemas	
	Profissional de engenharia do grau 1-A	
	Técnico de serviço social	
6	Encarregado da construção civil	557,50
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de fogueiro	
	Encarregado de refeitório	
	Encarregado electricista	
	Encarregado metalúrgico	
	Enfermeiro-coordenador	
	Escriturário principal/técnico administrativo	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ...	
	Secretário de direcção	
	Técnico de electrónica	
7	Analista de 1. ^a	519
	Chefe de equipa da construção civil	
	Chefe de equipa electricista	
	Chefe de equipa metalúrgico	
	Chefe de linha	
	Chefe de sala de processo	
	Operador de computador principal	
	Técnico de equipamento de venda	
8	Afinador de máquinas de 1. ^a	499
	Analista de 2. ^a	
	Caixa	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Canalizador de 1. ^a	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Desenhador	
	Educador de infância	
	Enfermeiro	
	Escriturário de 1. ^a	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro de 1. ^a	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Motorista-vendedor-distribuidor	
	Oficial electricista	
	Informático/operador de computador de 1. ^a ...	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
	Operador de máquinas de elevação e transporte Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de chefe de linha Analista de 3. ^a Apontador Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte Operador de registo de dados Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a	466
10	Ajudante de motorista Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Estucador de 2. ^a Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de automóveis Operador de linha de produção de 1. ^a Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	449
11	Ajudante de fogoeiro Auxiliar de laboratório Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Operador de linhas de produção de 2. ^a Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Auxiliar de armazém Auxiliar de publicidade Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	411,50
12	Auxiliar de produção Jardineiro	393,50
13	Servente de limpeza	370,50

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
14	Aprendiz Paquete Praticante	367,50

Lisboa, 11 de Maio de 2004.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Venâncio, secretário nacional executivo.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Manuel Dias de Sousa, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

José Manuel Dias de Sousa, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística), e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevigência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2004.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — As empresas deverão, para os efeitos de admissão, consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de 50 trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível, 2% de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão, deverá ser assinado um documento por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

Grupo A — Cobradores

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para pacote e de 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os pacotes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos, e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos de idade.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a

empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

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

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

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

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

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecido;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;
- b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de despenseiro e de seis meses para a de empregado de balcão;
- c) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;
- d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade passam à categoria de estagiário.

5 — Estágio:

- a) O período de estágio é de 12 meses;
- b) Haverá um período de estágio para a categoria de cozinheiro;

- c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;
- d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

- a) Os documentos comprovativos da carteira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;
- b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 ou 17 anos.
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;
- c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo I da cláusula 9.^a

7 — O tempo de tirocínio e de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre, para o efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou pelo sindicato respectivo.

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias — as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

a) Motoristas — as habilitações mínimas legais e a respectiva carta de condução;

b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Analista — curso auxiliar de Laboratório Químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais — um mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias.

No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

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

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio, cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 7.^a

Readmissão

O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão nos termos do citado regulamento será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

1 — Nas empresas com o mínimo de 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuem mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho/delegações, filiais, etc., observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100% do número de oficiais;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) Até cinco trabalhadores de armazém, haverá um fiel de armazém.

c) De 6 a 11 trabalhadores, haverá um encarregado e um fiel de armazém.

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

e) Com mais de 20, haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço terá de haver um inspector de vendas.

g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	—	1	—
2	1	1	—
3	1	1	1
4	1	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	4	3	2
10	4	4	2

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

l) Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, de um segundo-escriturário nos escritórios até três trabalhadores e de um terceiro-escriturário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários, ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	1. ^a	2. ^a	3. ^a	Praticante
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidade abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. ^a	2. ^a	Aprendiz	Auxiliar menor	Servente
1	—	1	—	—	—
2	1	—	—	—	1
3	1	1	—	—	1
4	1	1	—	1	1
5	2	1	—	—	2
6	2	1	—	1	2
7	2	1	1	—	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	—	4
10	2	2	1	1	4

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operador de 1.ª	Operador de 2.ª
1	1	—
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24
36	11	25
37	11	26
38	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30
44	13	31
45	14	31
46	14	32
47	14	33
48	14	34
49	15	34
50	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 10.ª

Acesso

1 — Princípios gerais:

- a) Para o preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnam as condições para tal;

- b) Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, independentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais, observar-se-ão as seguintes normas:

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;
- 2) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;

- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência, serão promovidos a oficiais.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de Electricista ou de Montador Electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior à de caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissional de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que exercendo aquela actividade profissional não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido, e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI (Federação das Associações Nacionais de Engenharia).

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

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundo-escriturário logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a primeiro-escriturário.

2 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiro-escriturário.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiário serão promovidos a contínuo e porteiro. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado de entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação e competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

c) Para o efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

d) Aos aprendizes será passado pelo sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo sindicato.

e) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se por terem completado 18 anos tiverem entretanto passado a servente.

f) Serventes:

- 1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal o ingresso em profissão por ele indicada;
- 2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre a admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior em prazo máximo de 30 dias contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;
- 3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para os efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de oito dias;
- 4) Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;

- 5) Para os efeitos do estipulado nesta cláusula, conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou exame;
- 6) Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os trabalhadores com o curso industrial de Desenho ou equivalente ingressam directamente na carreira de técnico de desenho com a categoria de:
 - 1) Tirocinante do 1.º ano se até à admissão não tiverem exercido a profissão;
 - 2) Tirocinante do 2.º ano se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;
 - 3) Desenhador até três anos se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão;
- b) Os trabalhadores que além do curso industrial de Desenho ou equivalente possuam o curso oficial de especialização em Desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinantes do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os analistas de 2.ª e 3.ª categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;
- b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.ª

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.ª serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.ª dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

CAPÍTULO III

Contratos de duração temporária — Regimes especiais

Cláusula 11.ª

Trabalho sazonal — Contrato a termo

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita, o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores dentro dos prazos legais e por forma escrita a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;
- b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, a função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e as possibilidades físicas;
- f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega de cópia deste;
- i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob

pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;

- j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e doenças profissionais;
- m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabeleci-

mentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

- e) Diminuir a retribuição ilíquida e as demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lock out*.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal provar que a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 16.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, e ainda no caso de cessão de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos 12 meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos con-

tratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 17.^a

Situação de falência ou insolvência

A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores administrativos não pode ultrapassar trinta e nove horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

4 — A todos os profissionais será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

5 — Os motoristas e ajudantes de motoristas estão obrigados ao uso de caderneta ou de tacógrafo.

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para o cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;
- Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para o efeito desta contagem, as ausências pre-

vistas na cláusula 27.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

- Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 21,80.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e nos termos previstos na lei.

3 — Será considerada motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens: 50% na primeira hora, 75% na segunda e 100% nas restantes.

Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para o cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição, o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta ou, na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.^a

Cláusula 22.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e em feriados será pago com o acréscimo de 200% da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por «trabalho por turnos rotativos» aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelos menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa compatível com

a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir 20 anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com um mínimo de um mês de antecedência, devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno na base mensal de € 39,20, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 0 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% ou 35%, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro, excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para os efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10% sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 28.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de período de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os feriados.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre, o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito

a férias já vencido, este terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 — 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 verificou serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

11 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

12 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

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

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

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

18 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil e, no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para o efeito do gozo de férias do seu pessoal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.^a

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar. Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;

- c) Casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de irmãos, avós, netos e cunhados, bem como as pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- f) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;
- g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;
- i) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.^a

2 — Nos casos mencionados nas alíneas *d)* e *e)*, os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição, do disposto no n.º 1 da cláusula 34.^a, nas cláusulas 69.^a e 70.^a e no n.º 8 da cláusula 85.^a

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir o período de férias nos termos previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

Cláusula 36.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador 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, a antiguidade e as demais regalias que, não pressupondo a efectiva prestação de trabalho, lhe estejam a ser atribuídas por este contrato colectivo ou por iniciativa da entidade patronal.

2 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até 45 dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente ou por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma por cada infracção.

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar, pode a entidade patronal, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho sem perda de retribuição se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Aplicação de outras sanções

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 44.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores quando o requeiram.

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 47.^a

Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador afigure uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 25. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 49.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador auferir não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, a classe, o escalão ou o grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e suplementar e em dia de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

Cláusula 50.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

Cláusula 51.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do n.º 2 da cláusula 20.^a

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito a descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.^a classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2;
Almoço ou jantar — € 8,70;
Alojamento e pequeno-almoço — € 25,60;
Diária completa — € 39,20.

Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância dispendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual e grandes deslocações as restantes.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.^a derivam de:

- a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;
- b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.^a:

- a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o(a) trabalhador(a) coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se, por motivo de saúde, devidamente comprovado e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços da segurança social não assegurem a respectiva assistência, a empresa assumirá as obrigações que lhes competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

Protecção à maternidade e paternidade

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

Cláusula 57.^a-A

Licença por maternidade

Os trabalhadores têm os seguintes direitos:

- a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

- b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer), impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);
- g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

Cláusula 57.^a-B

Licença por paternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) De morte da mãe;
- c) De decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período dos 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 57.^a-C

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com

início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjugues forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 57.^a-D

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente (comprove por escrito e mediante apresentação de atestado médico), amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora (cada um) para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 57.^a-E

Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

Cláusula 58.^a

Trabalho de menores

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

Cláusula 59.^a

Qualificação de trabalhador-estudante

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

Cláusula 60.^a

Facilidades para frequência das aulas

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

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

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula.

5 — A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e três horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor de regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho sem perda de remuneração.

Cláusula 61.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 62.^a

Cessação de direitos

1 — As regalias previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 60.^a cessam quando o trabalhador-estudante não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpostos.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação 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 facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

3 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nas cláusulas anteriores, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação do estatuto de trabalhador-estudante.

Cláusula 63.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem perda de vencimento ou de qualquer regalia para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais uma prova no mesmo dia, os dias anteriores

serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

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

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Cláusula 64.^a

Férias e licenças

1 — 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 empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo nos casos de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

Cláusula 65.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeitos de curso ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a requalificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 66.^a

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal,

fazer prova da sua condição de trabalhador-estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final do ano escolar.

Cláusula 67.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 60.^a da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros, revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos até ao limite anual de 25% da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força de convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do 1.º ao 23.º dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

Cláusula 70.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para funções compatíveis com as diminuí-

ções 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 pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível, a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,75 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 72.^a

Creches

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições, higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar os 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

Cláusula 73.^a

Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentarem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 75.^a

Cláusula 74.^a

Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 76.^a

Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

Cláusula 77.^a

Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança do trabalho, e será designado por «encarregado de segurança».

Cláusula 78.^a

Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

Cláusula 79.^a

Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

Cláusula 80.^a

Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Emprego e segurança social, a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam, regularmente, ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

CAPÍTULO XV

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 83.^a

Direito a reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais ou ainda de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Cláusula 84.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;
- 2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

Cláusula 85.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Sem prejuízo da laboração normal da empresa, os delegados sindicais têm direito de afixar e distribuir no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho, nem o seu horário de trabalho ser alterado, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinquenta e quatro horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.^a, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

8 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas quarenta e oito horas seguintes ao 1.º dia em que a falta se verificar.

Cláusula 86.^a

Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresas.

3 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

4 — O número de delegados sindicais que integram comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 29 trabalhadores — 2 delegados;
- b) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;
- c) De 50 a 99 trabalhadores — 4 delegados;
- d) De 100 a 199 trabalhadores — 6 delegados;
- e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;
- f) De 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados resulta da fórmula:

$$10 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 88.^a

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;
- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;

- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

Cláusula 89.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.^a

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

Cláusula 90.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.^a

CAPÍTULO XVI

Comissões paritárias

Cláusula 91.^a

Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 93.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a

Declaração da maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto de administração/gerência. — O profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o trabalhador que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos os parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Ajudante electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de chefe de linha. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureiro. — É o trabalhador que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

Ajudante de encarregado fabril. — É o trabalhador que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o trabalhador que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — É o trabalhador que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de sistemas de tratamento automático de informação.

Apontador. — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias-primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que zela pela manutenção e conservação do equipamento,

podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar menor (construção civil). — É o trabalhador indiferenciado menor de 18 anos.

Auxiliar de produção. — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numérico 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 pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folha de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da 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.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixoteiro. — É o trabalhador que faz e conserta estrados e grades de madeira.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

Carpinteiro de toско ou cofragem. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob

a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de equipa (construção civil). — É o trabalhador, com categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que dirige de uma forma regular uma equipa de trabalhadores da sua função actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

Chefe ou encarregado de produção. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função, actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Chefe de linha. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — É o trabalhador responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.^a, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — É o trabalhador que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individual-

mente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — É o trabalhador responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Cimenteiro. — É o trabalhador que, predominantemente executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da exe-

cução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificado os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — É o trabalhador que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

Controlador de produção. — É o trabalhador que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau brux e CO₂ do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Correspondente. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório (em língua portuguesa ou estrangeira), dando-lhe 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.

Costureiro. — É o trabalhador que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina, de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para elaboração das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e texto baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

Desenhador. — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos 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.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Director. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director-geral. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados; executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e 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 o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado da construção civil. — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço, bem como toda a rede a vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita géneros utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior con-

tabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, portador de carteira profissional de enfermeiro, presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores da empresa ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração aos mesmos de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme for acordado com o corpo clínico da empresa.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que é responsável pelos serviços, coordenando os enfermeiros e auxiliares e orientando-os.

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, 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou de outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar as faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto dos tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos ou correlativos.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

Esteno-dactilógrafo — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos.

Estocador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogueiro — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

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

Lubrificador de veículos automóveis. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e des-

monta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador de publicidade. — É o trabalhador que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controle industrial.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Operador de computador principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao operador de computador, colabora directamente com os superiores hierárquicos e pode coordenar as tarefas de um grupo de operadores de computador.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de ope-

rações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho e realiza-o mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a processamentos informáticos, para o que utiliza máquinas apropriada; acciona um teclado para registar os dados em fitas, banda ou discos; utiliza o teclado para se certificar de possíveis erros existentes nos suportes magnéticos, corrige possíveis erros detectados. Acessoriamente pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as resposta respectivas.

Operador de sistemas. — Trabalhador que conhece e opera com os sistema operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — É o trabalhador que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados efectuando tarefas semelhantes às que são efectuadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadorias nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

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

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — É o trabalhador que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — É o trabalhador que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissional ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Profissional ou auxiliar de publicidade. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Profissionais de engenharia

Graus 1-A e 1-B

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

- g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B, seguinte ao grau 1-A.

Grau 2

Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros

profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4

Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização.
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos cuja actividade de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente são confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- b) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- c) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- e) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administração sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- 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 na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

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

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretária(o) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

Servente de construção civil. — É o trabalhador sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o trabalhador que, sob orientação técnica superior, conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.^a grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — É o profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — É o trabalhador que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica.

Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comis-

sões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige o departamento de tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para 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.

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

Trabalhador de limpeza (servente). — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenaria de tijolo ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, e sempre que possível sob a orientação do(a) educador(a) de infância, professor(a) ou enfermeiro(a) da creche, desempenha funções pedagógicas de apoio ao desenvolvimento físico e mental das crianças, zelando pela sua higiene, alimentação e saúde. Podem considerar-se funções pedagógicas a leitura de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

Cuida ainda da arrumação das salas.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência ... Director-geral	1 175

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
1	Profissional de engenharia de grau 3 Director	1 109,50
2	Chefe de escritório Chefe geral de serviços Adjunto assessor de direcção	1 001
3	Analista de sistemas Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou serviço Chefe de vendas Contabilista/técnico oficial de contas Profissional de engenharia grau 2 Tesoureiro	898
4	Ajudante de encarregado fabril Analista principal Chefe de manutenção Chefe de produto ou grupo de produtos Chefe de publicidade Chefe de secção Chefe ou encarregado de produção Encarregado geral de armazém Profissional de engenharia de grau 1-B Programador Técnico de organização	748
5	Ajudante de encarregado de produção Desenhador projectista Inspector de vendas Operador de sistemas Profissional de engenharia de grau 1-A Técnico de serviço social	619
6	Encarregado da construção civil Encarregado de armazém Encarregado de fogueiro Encarregado de refeitório Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Enfermeiro-coordenador Escriturário principal/técnico administrativo Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ... Secretário de direcção Técnico de electrónica	557,50
7	Analista de 1. ^a Chefe de equipa da construção civil Chefe de equipa electricista Chefe de equipa metalúrgico Chefe de linha Chefe de sala de processo Operador de computador principal Técnico de equipamento de venda	519
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 2. ^a Caixa Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Desenhador Educador de infância Enfermeiro Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Motorista vendedor distribuidor	499

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
	Oficial electricista Informático/operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de chefe de linha Analista de 3. ^a Apontador Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte Operador de registo de dados Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a	466
10	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Estucador de 2. ^a Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de automóveis Operador de linha de produção de 1. ^a Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	449
11	Ajudante de fogoeiro Auxiliar de laboratório Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Operador de linhas de produção de 2. ^a Porteiro ou guarda Auxiliar de armazém Auxiliar de publicidade Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	411,50
12	Auxiliar de produção Jardineiro	393,50

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
13	Servente de limpeza	370,50
14	Aprendiz Paquete Praticante	367,50

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto de administração/gerência;
Adjunto/assessor de direcção;
Analista de sistemas;
Chefe de departamento, divisão ou serviço;
Chefe de vendas;
Director;
Director-geral;
Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de engenharia de grau 4;
Profissional de engenharia de grau 5;
Profissional de engenharia de grau 6.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril;
Analista principal;
Chefe de departamento ou encarregado fabril;
Chefe de produto ou de grupo de produtos;
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa da construção civil;
Chefe de equipa electricista;
Chefe de equipa metalúrgico;
Chefe de linha;
Chefe de manutenção;
Chefe de publicidade;
Chefe de sala de processo;
Chefe de secção;
Chefe ou encarregado de produção;
Encarregado da construção civil;
Encarregado de armazém;
Encarregado de refeitório;
Encarregado electricista;
Encarregado fogoeiro;
Encarregado geral de armazém;
Encarregado metalúrgico;
Enfermeiro-coordenador;
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, de comércio e outros:
Correspondente em línguas estrangeiras;
Desenhador projectista;
Enfermeiro com curso geral ou equivalente;
Escriturário principal;
Esteno-dactilógrafo — em línguas estrangeiras — (portug.);
Guarda-livros;
Programador;
Secretário(a) da direcção;
Técnico de electrónica;
Técnico de organização.

4.2 — Produção:
Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:
Caixa de escritório;
Correspondente em português;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo em português;
Operador de computador;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de sistemas;
Operador mecanográfico;
Perfurador-verificador;
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;
Caixeiro;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha;
Controlador de produção;
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas;
Analista químico;
Canalizador;
Carpinteiro de toscos;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de pessoal de apoio;
Cimenteiro;
Cozinheiro;
Desenhador;
Dispenseiro;
Educadora de infância;
Enfermeiro sem curso geral equivalente;
Estucador;
Fogueiro;
Mecânico de automóveis;
Montador de publicidade;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista vendedor-distribuidor;
Oficial electricista;

Operador de máq. de elevação e transporte;
Pedreiro;
Pintor;
Pintor de veículos, máquinas e móveis;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico auxiliar de electrónica;
Técnico de equipamento de venda;
Torneiro mecânico;
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogueiro;
Ajudante de motorista;
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor;
Ajudante de técnico de equipamento de venda;
Apontador;
Caixoteiro;
Cobrador;
Conferente;
Costureiro;
Dactilógrafo;
Demonstrador/Repositor;
Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Operador de registo de dados;
Pré-oficial electricista;
Profissional ou auxiliar de publicidade;
Telefonista;
Vigilante com funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção;
Operador de tratamento de águas;
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro;
Auxiliar de laboratório;
Contínuo;
Operário não especializado ou servente;
Porteiro ou guarda;
Profissional ou auxiliar de armazém;
Servente da construção civil;
Servente de limpeza;
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar menor;
Auxiliar de produção;
Operário não especializado ou servente.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;
Analista estagiário;
Aprendiz;

Estagiário;
Paquete;
Praticante.

Lisboa, 11 de Maio de 2004.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Venâncio.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Manuel Dias de Sousa.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

José Manuel Dias de Sousa.

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 60 do livro n.º 10, com o registo n.º 52/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais

períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevigência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2004.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 a 9 —

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 21,80.

11 —

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno na base mensal de € 39,20 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

.....

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 a 5 —

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 25.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 a 9 —

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2;
Almoço ou jantar — € 8,70;
Alojamento e pequeno-almoço — € 25,60;
Diária completa — € 39,20.

.....

11 —

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 a 3 —

4 — Para os efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,75 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência ... Director-geral	1 175
1	Profissional de engenharia do grau 3	1 109,50
2	Chefe de escritório	1 001
	Chefe geral de serviços	
	Adjunto/assessor de direcção	
3	Analista de sistemas	898
	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril	
	Chefe de departamento, de divisão ou serviço	
	Chefe de vendas	
	Contabilista/técnico oficial de contas	
	Profissional de engenharia do grau 2	
	Tesoureiro	
4	Ajudante de encarregado fabril	748
	Analista principal	
	Chefe de manutenção	
	Chefe de produto ou grupo de produtos	
	Chefe de publicidade	
	Chefe de secção	
	Chefe ou encarregado de produção	
	Encarregado geral de armazém	
	Profissional de engenharia do grau 1-B	
	Programador	
	Técnico de organização	
5	Ajudante de encarregado de produção	619
	Desenhador projectista	
	Inspector de vendas	
	Operador de sistemas	
	Profissional de engenharia do grau 1-A	
	Técnico de serviço social	
6	Encarregado da construção civil	557,50
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de fogueiro	
	Encarregado de refeitório	
	Encarregado electricista	
	Encarregado metalúrgico	
	Enfermeiro-coordenador	
	Escriturário principal/técnico administrativo	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Secretário de direcção	
	Técnico de electrónica	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
7	Analista de 1. ^a	519
	Chefe de equipa da construção civil	
	Chefe de equipa electricista	
	Chefe de equipa metalúrgico	
	Chefe de linha	
	Chefe de sala de processo	
	Operador de computador principal	
	Técnico de equipamento de venda	
8	Afinador de máquinas de 1. ^a	499
	Analista de 2. ^a	
	Caixa	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Canalizador de 1. ^a	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Desenhador	
	Educador de infância	
	Enfermeiro	
	Escriturário de 1. ^a	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro de 1. ^a	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Motorista-vendedor-distribuidor	
	Oficial electricista	
	Informático/operador de computador de 1. ^a	
	Operador de máquinas de elevação e transporte	
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a	
	Preparador de extractos, concentrados e sumos	
	Promotor de vendas	
	Prospector de vendas	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Técnico auxiliar de electrónica	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
	Vendedor	
9	Afinador de máquinas de 2. ^a	466
	Ajudante de chefe de linha	
	Analista de 3. ^a	
	Apontador	
	Canalizador de 2. ^a	
	Carpinteiro de 1. ^a	
	Chefe de pessoal de apoio	
	Cobrador	
	Conferente	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Demonstrador/repositor	
	Escriturário de 2. ^a	
	Fogueiro de 2. ^a	
	Lubrificador de 1. ^a	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Montador de publicidade	
	Motorista de ligeiros	
	Operador de máquinas de elevação e transporte	
	Operador de registo de dados	
	Pedreiro de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a	
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a	
	Recepcionista	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
10	Ajudante de motorista	449
	Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor	
	Ajudante de técnico de equipamento de venda	
	Analista estagiário	
	Carpinteiro de 2. ^a	
	Controlador de produção	
	Empregado de balcão	
	Estucador de 2. ^a	
	Lubrificador de 2. ^a	
	Lubrificador de automóveis	
	Operador de linha de produção de 1. ^a	
	Operador de tratamento de águas	
	Pedreiro de 2. ^a	
	Pintor de 2. ^a	
	Preparador de xaropes	
	Telefonista	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
11	Ajudante de fogueiro Auxiliar de laboratório Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Operador de linhas de produção de 2. ^a Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Auxiliar de armazém Auxiliar de publicidade Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	411,50
12	Auxiliar de produção Jardineiro	393,50
13	Servente de limpeza	370,50
14	Aprendiz Paquete Praticante	367,50

Lisboa, 11 de Maio de 2004.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pelo SNTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

José Manuel Dias de Sousa, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27 917 — indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística), e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

2 — O presente CCT abrange 48 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevigência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2004.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — As empresas deverão, para os efeitos de admissão, consultar os serviços oficiais e os dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de 50 trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível, 2% de deficientes.

4 — As empresas promoverão a realização de exames médicos tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador, observando a legislação vigente.

5 — Nos 15 dias posteriores à admissão, deverá ser assinado um documento por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- Identificação completa do trabalhador;
- Definição de funções;
- Categoria profissional;
- Classe, escalão ou grau, se os houver;
- Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- Horário de trabalho;
- Local de trabalho;
- Condições particulares de trabalho, se as houver;
- Resultado do exame médico de admissão;
- Regulamentos específicos da empresa.

6 — A entidade patronal não pode fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja, nos termos da lei, coligada da segunda, manter-se-ão todos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

Grupo A — Cobradores

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — Habilitações mínimas — as condições mínimas exigidas por lei.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas de admissão são de 16 anos para pacote e de 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 9.º ano de escolaridade ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os pacotes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será de 16 anos, e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento apresentado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo sindicato.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior à de praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 18 anos de idade.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia será sempre exigido diploma ou a respectiva certidão de curso.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

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

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

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

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

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecido;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;

- b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de despenseiro e de seis meses para a de empregado de balcão;
- c) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;
- d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade passam à categoria de estagiário.

5 — Estágio:

- a) O período de estágio é de 12 meses;
- b) Haverá um período de estágio para a categoria de cozinheiro;
- c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;
- d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

- a) Os documentos comprovativos da carteira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;
- b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 ou 17 anos.
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;
- c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 16 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendi-

zagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo I da cláusula 9.^a

7 — O tempo de tirocínio e de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre, para o efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou pelo sindicato respectivo.

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias — as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

- a) Motoristas — as habilitações mínimas legais e a respectiva carta de condução;
- b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Analista — curso auxiliar de Laboratório Químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

3 — Preparador de laboratório — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril — bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção — curso industrial ou equivalente ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais — um mínimo de 18 anos de idade e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de 60 dias.

No entanto, para os trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, poderá ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental de 180 dias.

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

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio, cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 7.^a

Readmissão

O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão nos termos do citado regulamento será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a enviar e a afixar os mapas de quadros de pessoal.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, ao IDICT ou à segurança social.

3 — Os mapas mensais de quotização sindical serão enviados aos respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

1 — Nas empresas com o mínimo de 12 trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuem mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho/delegações, filiais, etc., observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

Para trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100% do número de oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazém

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) Até cinco trabalhadores de armazém, haverá um fiel de armazém.

c) De 6 a 11 trabalhadores, haverá um encarregado e um fiel de armazém.

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

e) Com mais de 20, haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

f) Por cada grupo de 10 equipas de distribuição em serviço terá de haver um inspector de vendas.

g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classe de trabalhadores		
	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	—	1	—
2	1	1	—
3	1	1	1
4	1	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	4	3	2
10	4	4	2

i) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

l) Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriurário nos escritórios até quatro trabalhadores, de um segundo-escriurário nos escritórios até três trabalhadores e de um terceiro-escriurário nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25% do de escriurários, ou a um, no caso de o número de escriurários ser inferior a quatro.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de trabalhadores da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	1. ^a	2. ^a	3. ^a	Praticante
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidade abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. ^a	2. ^a	Aprendiz	Auxiliar menor	Servente
1	—	1	—	—	—
2	1	—	—	—	1

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1. ^a	2. ^a	Aprendiz	Auxiliar menor	Servente
3	1	1	—	—	1
4	1	1	—	1	1
5	2	1	—	—	2
6	2	1	—	1	2
7	2	1	1	—	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	—	4
10	2	2	1	1	4

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operador de 1. ^a	Operador de 2. ^a
1	1	—
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24
36	11	25
37	11	26
38	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30

Número de trabalhadores	Operador de 1. ^a	Operador de 2. ^a
44.....	13	31
45.....	14	31
46.....	14	32
47.....	14	33
48.....	14	34
49.....	15	34
50.....	15	35

2 — As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — Princípios gerais:

- a) Para o preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnam as condições para tal;
- b) Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, independentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais, observar-se-ão as seguintes normas:

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
 - 1) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;
 - 2) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência, serão promovidos a oficiais.

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de Electricista ou de Montador Electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior à de caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

Grupo E — Profissionais de electrónica

Para qualquer das categorias destes profissionais poderá existir um estágio com a duração máxima de dois anos.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissional de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que exercendo aquela actividade profissional não possuam aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido, e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI (Federação das Associações Nacionais de Engenharia).

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

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundo-escriturário logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a primeiro-escriturário.

2 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiro-escriturário.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiário serão promovidos a contínuo e porteiro. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo 1, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas por trabalhadores de categoria imediatamente inferior.

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado de entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação e competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

b) No caso de aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

c) Para o efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

d) Aos aprendizes será passado pelo sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de iden-

tificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo sindicato.

e) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se por terem completado 18 anos tiverem entretanto passado a servente.

f) Serventes:

- 1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal o ingresso em profissão por ele indicada;
- 2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre a admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior em prazo máximo de 30 dias contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;
- 3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para os efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de oito dias;
- 4) Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;
- 5) Para os efeitos do estipulado nesta cláusula, conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou exame;
- 6) Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os trabalhadores com o curso industrial de Desenho ou equivalente ingressam directamente na carreira de técnico de desenho com a categoria de:
 - 1) Tirocinante do 1.º ano se até à admissão não tiverem exercido a profissão;
 - 2) Tirocinante do 2.º ano se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;
 - 3) Desenhador até três anos se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão;
- b) Os trabalhadores que além do curso industrial de Desenho ou equivalente possuam o curso oficial de especialização em Desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinantes do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os analistas de 2.^a e 3.^a categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;
- b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.^a

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Os operadores de linha de produção de 2.^a serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.^a dois anos após a sua permanência naquela categoria.

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

CAPÍTULO III

Contratos de duração temporária — Regimes especiais

Cláusula 11.^a

Trabalho sazonal — Contrato a termo

1 — A admissão de trabalhadores a termo incerto só será admissível na medida em que a lei expressamente a permitir.

2 — O contrato a termo será sempre reduzido a escrito, devendo dele constar a identificação dos contratantes, a remuneração, o local de trabalho, as funções a desempenhar, a data de início e o prazo.

3 — Na falta de forma escrita, o contrato transformar-se-á em contrato sem termo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique aos trabalhadores dentro dos prazos legais e por forma escrita a vontade de o não renovar.

5 — A empresa procurará, em igualdade de circunstâncias, admitir prioritariamente os trabalhadores contratados a termo que estejam ou tenham estado ao seu serviço.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;
- b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, a função e o cargo ou cargos que desem-

penhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;

- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e as possibilidades físicas;
- f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega de cópia deste;
- i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;
- j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e doenças profissionais;
- m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

- i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição íliquida e as demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lock out*.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 16.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, e ainda no caso de cessão de exploração, mantêm-se os contratos com os trabalhadores abrangidos, bem como todos os direitos adquiridos, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos 12 meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores àquela operação, afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 17.^a

Situação de falência ou insolvência

A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores administrativos não pode ultrapassar trinta e nove horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

4 — A todos os profissionais será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

5 — Os motoristas e ajudantes de motoristas estão obrigados ao uso de caderneta ou de tacógrafo.

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

2 — O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4 — Para o cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

- a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;
- b) Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para o efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 27.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;
- c) Os períodos referidos na alínea anterior poderão ser fixados imediatamente antes ou após o período de férias.

5 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — O início deste regime será comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos e aos sindicatos que os representam com uma antecedência mínima de oito dias.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

8 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em horário especial de trabalho não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, as empresas garantirão a substituição correspondente.

9 — Durante o período de horário especial de trabalho prestado nos termos desta cláusula, as empresas só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 21,80.

11 — Havendo trabalhadores na mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar e à mesma unidade funcional, a integração e organização dos mesmos em regime de horário especial de trabalho deverá, sempre que possível, ter em conta esse facto.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos e nos termos previstos na lei.

3 — Será considerada motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transportes colectivos ou da empresa desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens: 50% na primeira hora, 75% na segunda e 100% nas restantes.

Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho suplementar por dia terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho suplementar terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para o cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Desde que a prestação de trabalho abranja o horário normal de uma refeição, o trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito desta ou, na sua falta, ao seu pagamento nos termos do n.º 10 da cláusula 54.^a

Cláusula 22.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e em feriados será pago com o acréscimo de 200% da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um descanso equivalente ao trabalho prestado no mínimo de meio período de trabalho, a gozar nos termos da lei.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por «trabalho por turnos rotativos» aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelos menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir 20 anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O início da laboração em regime de turnos será anunciado com um mínimo de um mês de antecedência, devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com oito dias de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as

empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

11 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno na base mensal de € 39,20, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o horário normal de trabalho tiver o seu início entre as 20 e as 0 horas, será integralmente remunerado como prestação de trabalho nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % ou 35 %, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

4 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho suplementar; as taxas por trabalho suplementar e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

2 — O requerimento da isenção de horário de trabalho deverá ser remetido nos termos da lei ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

3 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;
O feriado municipal.

§ único. Será concedida tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro, excepto quando coincida com o dia de descanso semanal ou para os efeitos de organização de ponte, circunstâncias em que será considerado o dia 26 de Dezembro.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em exposições, feiras, acontecimentos especiais e supermercados poderão descansar em dia que não coincida com o disposto no n.º 1 desta cláusula, sendo-lhes nesse caso atribuído um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 28.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de período de férias. A contagem compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, excluindo os feriados.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a 8 dias úteis de férias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior. Quando a admissão ocorra no 2.º semestre, o direito a férias só vence após seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo

estes avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O período de férias será estabelecido por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 — 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 verificou serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

11 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

12 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

13 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula e os restantes casos previstos na lei.

15 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o

respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo impedimento por facto a ela não imputável, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

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

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

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

18 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

19 — As férias terão início em dia útil e, no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para o efeito do gozo de férias do seu pessoal.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.^a

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

Cláusula 30.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a)* Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar. Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;
- b)* Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;
- c)* Casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d)* Falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias;
- e)* Falecimento de irmãos, avós, netos e cunhados, bem como as pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- f)* Cumprimento das funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;
- g)* Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais de uma vez por trimestre;
- h)* Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;
- i)* Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.^a

2 — Nos casos mencionados nas alíneas *d)* e *e)*, os trabalhadores serão dispensados, com perda de remuneração, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição, do disposto no n.º 1 da cláusula 34.^a, nas cláusulas 69.^a e 70.^a e no n.º 8 da cláusula 85.^a

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir o período de férias nos termos previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.^a e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Dispensas

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

Cláusula 36.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador 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, a antiguidade e as demais regalias que, não pressupondo a efectiva prestação de trabalho, lhe estejam a ser atribuídas por este contrato colectivo ou por iniciativa da entidade patronal.

2 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até 45 dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, exercendo-o directamente

ou por delegação, através dos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, e que viole os direitos ou garantias da entidade patronal.

Cláusula 40.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma por cada infracção.

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

5 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados a partir da data da decisão que as aplique.

6 — No decurso do procedimento disciplinar, pode a entidade patronal, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho sem perda de retribuição se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Aplicação de outras sanções

1 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento,

a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo, todavia, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

5 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 44.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores quando o requereiram.

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de pena de suspensão com perda de vencimento, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 46.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 47.^a

Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador afigure uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 25. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 49.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento, a retribuição certa mínima que o trabalhador auferir não pode ser inferior à estabelecida no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, a classe, o escalão ou o grau, os números de inscrição na segurança social e de contribuinte, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e suplementar e em dia de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador sempre que haja alteração ou ainda a seu pedido.

Cláusula 50.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

Cláusula 51.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias houver acesso obrigatório.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago propor-

cionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina sem chumbo 95 por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho suplementar do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

5 — As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do n.º 2 da cláusula 20.^a

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito a descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.^a classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2;
Almoço ou jantar — € 8,70;

Alojamento e pequeno-almoço — € 25,60;
Diária completa — € 39,20.

Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior à fixada, a empresa suportará integralmente a importância dispendida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa a horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual e grandes deslocações as restantes.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

1 — As grandes deslocações tal como são definidas na cláusula 55.^a derivam de:

- a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;
- b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 54.^a:

- a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o(a) trabalhador(a) coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se, por motivo de saúde, devidamente comprovado e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços da segurança social não assegurarem a respectiva assistência, a empresa assumirá as obrigações que lhes competiriam se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para o local

onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

Protecção à maternidade e paternidade

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

Cláusula 57.^a-A

Licença por maternidade

Os trabalhadores têm os seguintes direitos:

- a) A uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Nos casos de nascimentos de múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro (o que há-de nascer), impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);
- g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

Cláusula 57.^a-B

Licença por paternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) da cláusula anterior e o ressalvado na alínea g) da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) De morte da mãe;
- c) De decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período dos 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 57.^a-C

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjugues forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 57.^a-D

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente (comprove por escrito e mediante apresentação de atestado médico), amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora (cada um) para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será

reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 57.^a-E

Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

Cláusula 58.^a

Trabalho de menores

1 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado às empresas encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas.

Cláusula 59.^a

Qualificação de trabalhador-estudante

1 — Para efeitos da presente cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Ficam ainda abrangidos pelo regime do trabalhador-estudante, com excepção das cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a, os estudantes que frequentam cursos de formação profissional, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

Cláusula 60.^a

Facilidades para frequência das aulas

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

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

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula.

5 — A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e três horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

7 — Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor de regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, a um dia por mês de dispensa de trabalho sem perda de remuneração.

Cláusula 61.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 62.^a

Cessação de direitos

1 — As regalias previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 60.^a cessam quando o trabalhador-estudante não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação

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 facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

3 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nas cláusulas anteriores, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação do estatuto de trabalhador-estudante.

Cláusula 63.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se sem perda de vencimento ou de qualquer regalia para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

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

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Cláusula 64.^a

Férias e licenças

1 — 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 empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo nos casos de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem

perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

Cláusula 65.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeitos de curso ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a requalificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 66.^a

Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas, incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de trabalhador-estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final do ano escolar.

Cláusula 67.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 60.^a da presente secção se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal das empresas, fixar-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores com funções de maior complexidade ou de especialização, mediante prévia autorização, as empresas suportarão a aquisição de livros, revistas e ou outro material de formação, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos até ao limite anual de 25% da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força de convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do 1.º ao 23.º dia de doença ocorrida durante o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da segurança social.

Cláusula 70.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para funções compatíveis 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 pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela companhia seguradora.

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas terão, na medida do possível, a uma distância não superior a 500 m, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores, de acordo com a organização do horário de trabalho, e de dotar esse espaço com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições e assegurar aparelhagem conveniente, tendo em atenção a legislação aplicável à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos

transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

3 — Enquanto a empresa não dispuser do local referido no n.º 1 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 2,75 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 72.^a

Creches

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham 20 ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições, higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar os 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

Cláusula 73.^a

Condições para a existência da comissão de segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentarem riscos excepcionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 75.^a

Cláusula 74.^a

Composição da comissão de segurança

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 76.^a

Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário do IDICT.

Cláusula 77.^a

Encarregado de segurança

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões

relativas à higiene e segurança do trabalho, e será designado por «encarregado de segurança».

Cláusula 78.^a

Atribuições do encarregado

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários do IDICT.

Cláusula 79.^a

Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

Cláusula 80.^a

Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Emprego e segurança social, a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Condições especiais de trabalho

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam, regularmente, ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

CAPÍTULO XV

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 83.^a

Direito a reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais ou ainda de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Cláusula 84.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;
- 2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

Cláusula 85.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Sem prejuízo da laboração normal da empresa, os delegados sindicais têm direito de afixar e distribuir no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho, nem o seu horário de trabalho ser alterado, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinquenta e quatro horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 86.^a, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

8 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas quarenta e oito horas seguintes ao 1.º dia em que a falta se verificar.

Cláusula 86.^a

Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresas.

3 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

4 — O número de delegados sindicais que integram comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 29 trabalhadores — 2 delegados;
- b) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;
- c) De 50 a 99 trabalhadores — 4 delegados;
- d) De 100 a 199 trabalhadores — 6 delegados;
- e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;
- f) De 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados resulta da fórmula:

$$10 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será

afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 88.^a

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;
- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o qual tal não poderá ter lugar.

Cláusula 89.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.^a

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

Cláusula 90.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.^a

CAPÍTULO XVI

Comissões paritárias

Cláusula 91.^a

Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 93.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a

Declaração da maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto de administração/gerência. — O profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o trabalhador que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Ajudante electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de chefe de linha. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureiro. — É o trabalhador que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

Ajudante de encarregado fabril. — É o trabalhador que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o trabalhador que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — É o trabalhador que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normais especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encar-

regadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de sistemas de tratamento automático de informação.

Apontador. — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias-primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar menor (construção civil). — É o trabalhador indiferenciado menor de 18 anos.

Auxiliar de produção. — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da 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.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixoteiro. — É o trabalhador que faz e conserta estrados e grades de madeira.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

Carpinteiro de toско ou cofragem. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de equipa (construção civil). — É o trabalhador, com categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que dirige de uma forma regular uma equipa de trabalhadores da sua função actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

Chefe ou encarregado de produção. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de

trabalhadores da sua função, actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Chefe de linha. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — É o trabalhador responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.^a, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — É o trabalhador que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — É o trabalhador responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Cimenteiro. — É o trabalhador que, predominantemente executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e ou depósitos,

considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificado os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — É o trabalhador que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

Controlador de produção. — É o trabalhador que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau brix e CO₂ do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Correspondente. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório (em língua portuguesa ou estrangeira), dando-lhe 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.

Costureiro. — É o trabalhador que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina, de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para elaboração das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e texto baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

Desenhador. — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos 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.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição,

os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Director. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director-geral. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados; executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e 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 o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado da construção civil. — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço, bem como toda a rede a vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

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

Enfermeiro. — É o trabalhador que, portador de carteira profissional de enfermeiro, presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores da empresa ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração aos mesmos de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme for acordado com o corpo clínico da empresa.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que é responsável pelos serviços, coordenando os enfermeiros e auxiliares e orientando-os.

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, 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista

ao pagamento de salários ou de outros fins. Para esse efeito percorre os locais de trabalho para anotar as faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto dos tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos ou correlativos.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

Esteno-dactilógrafo — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos.

Estocador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Foguetiro — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de foguetiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

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

Lubrificador de veículos automóveis. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

Montador de publicidade. — É o trabalhador que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à faturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controle industrial.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações

necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Operador de computador principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao operador de computador, colabora directamente com os superiores hierárquicos e pode coordenar as tarefas de um grupo de operadores de computador.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho e realiza-o mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a processamentos informáticos, para o que utiliza máquinas apropriada; acciona um teclado para registar os dados em fitas, banda ou discos; utiliza o teclado para se certificar de possíveis erros existentes nos suportes magnéticos, corrige possíveis erros detectados. Acessoriamente pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as resposta respectivas.

Operador de sistemas. — Trabalhador que conhece e opera com os sistema operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — É o trabalhador que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfectação e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados efectuando tarefas semelhantes às que são efectuadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadorias nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

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

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — É o trabalhador que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — É o trabalhador que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissional ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Profissional ou auxiliar de publicidade. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Profissionais de engenharia

Graus 1-A e 1-B

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discretamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B, seguinte ao grau 1-A.

Grau 2

Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é redu-

zida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4

Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização.
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos cuja actividade de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente são confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- b) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- c) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- e) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6

Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administração sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- 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 na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magné-

ticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

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

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretária(o) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

Servente de construção civil. — É o trabalhador sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o trabalhador que, sob orientação técnica superior, conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de ele-

vada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.^a grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — É o profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — É o trabalhador que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica.

Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige o departamento de tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para 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.

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

Trabalhador de limpeza (servente). — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenaria de tijolo ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade

patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, e sempre que possível sob a orientação do(a) educador(a) de infância, professor(a) ou enfermeiro(a) da creche, desempenha funções pedagógicas de apoio ao desenvolvimento físico e mental das crianças, zelando pela sua higiene, alimentação e saúde. Podem considerar-se funções pedagógicas a leitura de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

Cuida ainda da arrumação das salas.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência ... Director-geral	1 175
1	Profissional de engenharia de grau 3	1 109,50
2	Chefe de escritório	1 001
	Chefe geral de serviços	
	Adjunto assessor de direcção	
3	Analista de sistemas	898
	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril	
	Chefe de departamento, de divisão ou serviço	
	Chefe de vendas	
	Contabilista/técnico oficial de contas	
	Profissional de engenharia grau 2	
	Tesoureiro	
4	Ajudante de encarregado fabril	748
	Analista principal	
	Chefe de manutenção	
	Chefe de produto ou grupo de produtos	
	Chefe de publicidade	
	Chefe de secção	
	Chefe ou encarregado de produção	
	Encarregado geral de armazém	
	Profissional de engenharia de grau 1-B	
	Programador	
	Técnico de organização	
5	Ajudante de encarregado de produção	619
	Desenhador projectista	
	Inspector de vendas	
	Operador de sistemas	
	Profissional de engenharia de grau 1-A	
	Técnico de serviço social	
6	Encarregado da construção civil	557,50
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de fogueiro	
	Encarregado de refeitório	
	Encarregado electricista	
	Encarregado metalúrgico	
	Enfermeiro-coordenador	
	Escriturário principal/técnico administrativo	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Secretário de direcção	
	Técnico de electrónica	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
7	Analista de 1. ^a	519
	Chefe de equipa da construção civil	
	Chefe de equipa electricista	
	Chefe de equipa metalúrgico	
	Chefe de linha	
	Chefe de sala de processo	
	Operador de computador principal	
	Técnico de equipamento de venda	
8	Afinador de máquinas de 1. ^a	499
	Analista de 2. ^a	
	Caixa	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Canalizador de 1. ^a	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Desenhador	
	Educador de infância	
	Enfermeiro	
	Escriturário de 1. ^a	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro de 1. ^a	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Motorista vendedor distribuidor	
	Oficial electricista	
	Informático/operador de computador de 1. ^a	
	Operador de máquinas de elevação e transporte	
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a	
	Preparador de extractos, concentrados e sumos	
	Promotor de vendas	
	Prospector de vendas	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Técnico auxiliar de electrónica	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
	Vendedor	
9	Afinador de máquinas de 2. ^a	466
	Ajudante de chefe de linha	
	Analista de 3. ^a	
	Apontador	
	Canalizador de 2. ^a	
	Carpinteiro de 1. ^a	
	Chefe de pessoal de apoio	
	Cobrador	
	Conferente	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Demonstrador/repositor	
	Escriturário de 2. ^a	
	Fogueiro de 2. ^a	
	Lubrificador de 1. ^a	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Montador de publicidade	
	Motorista de ligeiros	
	Operador de máquinas de elevação e transporte	
	Operador de registo de dados	
	Pedreiro de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a	
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a	
	Recepcionista	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
10	Ajudante de motorista	449
	Ajudante de motorista vendedor-distribuidor	
	Ajudante de técnico de equipamento de venda	
	Analista estagiário	
	Carpinteiro de 2. ^a	
	Controlador de produção	
	Empregado de balcão	
	Estucador de 2. ^a	
	Lubrificador de 2. ^a	
	Lubrificador de automóveis	
	Operador de linha de produção de 1. ^a	

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (em euros)
	Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	
11	Ajudante de fogueiro Auxiliar de laboratório Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Operador de linhas de produção de 2. ^a Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Auxiliar de armazém Auxiliar de publicidade Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	411,50
12	Auxiliar de produção Jardineiro	393,50
13	Servente de limpeza	370,50
14	Aprendiz Paquete Praticante	367,50

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto de administração/gerência;
Adjunto/assessor de direcção;
Analista de sistemas;
Chefe de departamento, divisão ou serviço;
Chefe de vendas;
Director;
Director-geral;
Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de engenharia de grau 4;
Profissional de engenharia de grau 5;
Profissional de engenharia de grau 6.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudantes de encarregado fabril;
Analista principal;
Chefe de departamento ou encarregado fabril;
Chefe de produto ou de grupo de produtos;
Técnico de serviço social.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa da construção civil;
Chefe de equipa electricista;

Chefe de equipa metalúrgico;
Chefe de linha;
Chefe de manutenção;
Chefe de publicidade;
Chefe de sala de processo;
Chefe de secção;
Chefe ou encarregado de produção;
Encarregado da construção civil;
Encarregado de armazém;
Encarregado de refeitório;
Encarregado electricista;
Encarregado fogueiro;
Encarregado geral de armazém;
Encarregado metalúrgico;
Enfermeiro-coordenador;
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Desenhador projectista;
Enfermeiro com curso geral ou equivalente;
Escriturário principal;
Esteno-dactilógrafo — em línguas estrangeira — (portug.);
Guarda-livros;
Programador;
Secretário(a) da direcção;
Técnico de electrónica;
Técnico de organização.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório;
Correspondente em português;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo em português;
Operador de computador;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de sistemas;
Operador mecanográfico;
Perfurador-verificador;
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;
Caixeiro;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha;
Controlador de produção;
Preparador de extractos, concent. ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas;
Analista químico;
Canalizador;

Carpinteiro de toscos;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de pessoal de apoio;
Cimenteiro;
Cozinheiro;
Desenhador;
Dispenseiro;
Educadora de infância;
Enfermeiro sem curso geral equivalente;
Estucador;
Fogueiro;
Mecânico de automóveis;
Montador de publicidade;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista vendedor-distribuidor;
Oficial electricista;
Operador de máq. de elevação e transporte;
Pedreiro;
Pintor;
Pintor de veículos, máquinas e móveis;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico auxiliar de electrónica;
Técnico de equipamento de venda;
Torneiro mecânico;
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogueiro;
Ajudante de motorista;
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor;
Ajudante de técnico de equipamento de venda;
Apontador;
Caixoteiro;
Cobrador;
Conferente;
Costureiro;
Dactilógrafo;
Demonstrador/Repositor;
Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Operador de registo de dados;
Pré-oficial electricista;
Profissional ou auxiliar de publicidade;
Telefonista;
Vigilante com funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção;
Operador de tratamento de águas;
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro;
Auxiliar de laboratório;
Contínuo;
Operário não especializado ou servente;
Porteiro ou guarda;
Profissional ou auxiliar de armazém;

Servente da construção civil;
Servente de limpeza;
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar menor;
Auxiliar de produção;
Operário não especializado ou servente.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;
Analista estagiário;
Aprendiz;
Estagiário;
Paquete;
Praticante.

Lisboa, 11 de Maio de 2004.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela SNTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

José Manuel Dias de Sousa, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 60 do livro n.º 10, com o registo n.º 53/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao serviço de 424 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.
- 3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 34,83 cada uma.
- 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

- 1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,22; contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.
- 2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.
- 3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Enquadramentos profissionais e tabelas salariais

Categories profissionais	Sector
Grupo 0	
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa.
Contabilista	Trabalhadores na imprensa.
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa.
Técnico de computadores	Trabalhadores na imprensa.
Grupo I	
Encarregado de electricista	Electricistas.
Inspector de vendas	Comércio.
Operador de sistema de fotocomposição.	Gráficos.
Programador	Trabalhadores na imprensa.
Técnico de electrónica	Electricistas.
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa.
Grupo II	
Caixeiro-encarregado	Comércio.
Chefe de equipa electricista	Electricistas.
Chefe de equipa de construção civil	Construção civil.
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos.
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho.
Desenhador de arte finalista	Técnicos de desenho.

Categories profissionais	Sector
Documentalista	Trabalhadores na imprensa.
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa.
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria.
Fotógrafo-litógrafo cromista	Gráficos.
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa.
Maquetista	Gráficos.
Montador-litógrafo cromista	Gráficos.
Oficial de conservação qualificado	Gráficos.
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa.
Orçamentista	Gráficos.
Operador de fotocomposição directa	Gráficos.
Operador de telecomunicações	Telecomunicações.
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa.
Secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa.
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa.
Tradutor	Trabalhadores na imprensa.

Grupo III

Arquivista	Trabalhadores na imprensa.
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos.
Caixa	Trabalhadores na imprensa.
Primeiro-caixeiro	Comércio.
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos.
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	Construção civil.
Catalogador	Trabalhadores na imprensa.
Compositor manual	Gráficos.
Compositor mecânico	Gráficos.
Controlador	Gráficos.
Codificador-preparador (fotocomposição).	Gráficos.
Correspondente em línguas estrangeiras.	Trabalhadores na imprensa.
Cozinheiro	Hotelaria.
Dispenseiro	Hotelaria.
Electricista oficial	Electricistas.
Encadernador	Gráficos.
Estagiário de documentalista	Trabalhadores na imprensa.
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa.
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa.
Estucador de 1. ^a	Construção civil.
Fotógrafo de fotogravura	Gráficos.
Fotógrafo de laboratório	Gráficos.
Fotógrafo-litógrafo	Gráficos.
Fotogravador-retocador	Gráficos.
Fundidor monotypista	Gráficos.
Gravador de rotogravura	Gráficos.
Impressor de rotogravura	Gráficos.
Impressor de litografia	Gráficos.
Impressor-tipográfico	Gráficos.
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos.
Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos.
Montador de fotogravura	Gráficos.
Montador-litógrafo	Gráficos.
Motorista de pesados	Rodoviários.
Operador de fotocompositora	Gráficos.
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa.
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa.
Operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa.
Paginador	Gráficos.
Pedreiro de 1. ^a	Construção civil.
Pintor de 1. ^a	Construção civil.
Programador de fabrico (com mais de um ano).	Gráficos.
Prospector de vendas	Trabalhadores na imprensa.
Provista-cromista	Gráficos.
Retocador de litografia	Gráficos.
Revisor	Trabalhadores na imprensa.
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos.
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos.
Teclista	Gráficos.
Técnico estagiário de electrónica	Electricistas.
Teclista monotypista	Gráficos.
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos.
Transportador de fotogravura	Gráficos.
Transportador de litografia	Gráficos.
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	Construção civil.
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos.

Categorias profissionais	Sector
Grupo IV	
Cortador de guilhotina	Gráficos.
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa.
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho.
Estereotipador	Gráficos.
Galvanoplasta	Gráficos.
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos.
Rectificador de cilindros (rotogravura)	Gráficos.
Grupo V	
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos.
Ajudante de motorista	Garagens.
Segundo-caixeiro	Comércio.
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos.
Empregado de balcão	Hotelaria.
Empregado de refeitório ou cantina . . .	Hotelaria.
Estucador de 2. ^a	Construção civil.
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Construção civil.
Cobrador	Trabalhadores na imprensa.
Copeiro	Hotelaria.
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos.
Estagiário do 4. ^o ano (composição a frio).	Gráficos.
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa.
Fiscal	Trabalhadores na imprensa.
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos.
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos.
Motorista de ligeiros	Rodoviários.
Operador de máquinas auxiliares	Gráficos.
Operador de máquinas de contabili- dade.	Trabalhadores na imprensa.
Operador de máquinas de expedição . . .	Trabalhadores na imprensa.
Pedreiro de 2. ^a	Construção civil.
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa.
Pintor de 2. ^a	Construção civil.
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos.
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos.
Telefonista com mais de 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa.
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos.
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	Construção civil.
Grupo VI	
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos.
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa.
Auxiliar de estereotipia	Gráficos.
Auxiliar de impressão tipográfica	Gráficos.
Terceiro-caixeiro	Comércio.
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos.
Contínuo	Trabalhadores na imprensa.
Costureira	Gráficos.
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa.
Estafeta	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário gráfico do 1. ^o ano	Gráficos.
Estagiário gráfico do 3. ^o ano (compo- sição a frio).	Gráficos.
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário de operador de máquinas auxiliares.	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário de operador de telefoto . . .	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário de operador de telex/tele- tipista.	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário de perfurador-verificador . . .	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário de secretário de direc- ção/administração.	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário de escriturário de secretaria de redacção.	Trabalhadores na imprensa.
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa.
Fundidor de chumbo	Gráficos.

Categorias profissionais	Sector
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos.
Fundidor de tipo	Gráficos.
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa.
Lubrificador	Metalúrgicos.
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos.
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos.
Operador manual (mais de três anos)	Gráficos.
Operador de máquinas (grupo III)	Gráficos.
Porteiro	Trabalhadores na imprensa.
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	Electricistas.
Programador de fabrico até um ano . . .	Gráficos.
Provista	Gráficos.
Recebedor	Trabalhadores na imprensa.
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa.
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa.
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos.
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos.
Telefonista até 16 postos suplemen- tares.	Trabalhadores na imprensa.
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos.
Grupo VII	
Ajudante de estereotipia	Gráficos.
Ajudante de impressão tipográfica . . .	Gráficos.
Auxiliar gráfico do 4. ^o ano	Gráficos.
Desenhador de dois a quatro anos . . .	Técnicos de desenho.
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário de escriturário do 2. ^o ano . . .	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário gráfico do 2. ^o ano (compo- sição a frio).	Gráficos.
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	Electricistas.
Servente da construção civil	Construção civil.
Serviço de apoio	Gráficos.
Grupo VIII	
Apontador	Trabalhadores na imprensa.
Auxiliar gráfico do 3. ^o ano	Gráficos.
Embalador	Comércio.
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa.
Estagiário gráfico do 1. ^o ano (compo- sição a frio).	Gráficos.
Estagiário expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa.
Operador de máquinas (grupo II)	Gráficos.
Operador manual (2. ^o e 3. ^o anos)	Gráficos.
Operador metalúrgico não especiali- zado.	Metalúrgicos.
Praticante metalúrgico do 3. ^o ano	Metalúrgicos.
Grupo IX	
Ajudante electricista do 2. ^o ano	Electricistas.
Auxiliar gráfico do 2. ^o ano	Gráficos.
Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	Gráficos.
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho.
Estagiário de escriturário do 1. ^o ano . . .	Trabalhadores na imprensa.
Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	Metalúrgicos.
Grupo X	
Ajudante electricista do 1. ^o ano	Electricistas.
Auxiliar gráfico do 1. ^o ano	Gráficos.
Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	Comércio.
Operador de máquinas (grupo I)	Gráficos.
Operador manual (1. ^o ano)	Gráficos.
Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	Metalúrgicos.
Tirocinante do 2. ^o ano	Técnicos de desenho.
Grupo XI	
Aprendiz gráfico do 4. ^o ano	Gráficos.
Aprendiz electricista do 2. ^o ano	Electricistas.
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos.
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa.
Praticante de comércio do 3. ^o ano	Comércio.
Tirocinante do 1. ^o ano	Técnicos de desenho.

Categorias profissionais	Sector
Grupo XII	
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Gráficos.
Aprendiz electricista do 1.º ano	Electricistas.
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos.
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa.
Praticante de desenho do 3.º ano	Técnicos de desenho.
Praticante de comércio do 2.º ano	Comércio.
Grupo XIII	
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos	Gráficos.
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa.
Praticante de comércio do 1.º ano	Comércio.
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos	Técnicos de desenho.

Tabelas salariais

Grupos	(Em euros)	
	Tabela A	Tabela B
0	675,68	615,51
1	612,34	544,77
2	566,94	515,21
3	545,83	491,98
4	529,99	472,98
5	500,43	451,86
6	471,92	422,30
7	427,58	387,46
8	399,08	377,97
9	379,01	375,85
10	373,74	373,74
11	371,63	371,63
12	369,51	369,51
13	367,41	367,41

1, 2 e 3 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Lisboa, 19 de Maio de 2004.

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª («Área»), 2.ª («Vigência e forma de revisão»), 50.ª («Diuturnidades») e 56.ª («Subsídio de alimentação») e as tabelas salariais alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003, e a restante matéria consolida a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1995.

Lisboa, 19 de Maio de 2004.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português às empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filia-das na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e aos trabalhadores representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 950 trabalhadores ao ser-viço de 424 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e forma de revisão

1 — Este CCTV entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo que a lei estabelece ou venha a esta-belecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 — As tabelas salariais vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

3 — As cláusulas pecuniárias têm a duração de 12 me-ses, contados a partir da data da sua entrada em vigor.

4 — As restantes cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor e produzem efeitos a contar do 1.º dia posterior à data do termo da vigência das acordadas neste CCTV.

5 — As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresen-tação da contraproposta ou contrapropostas, que é de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

6 — Este CCTV mantém-se em vigor até ser substi-tuído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 3.ª

Deveres da entidade patronal

As entidades patronais devem:

a) Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as nor-

mas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste CCTV;

- b) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste CCTV;
- c) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;
- d) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de emissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- e) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, entre outros:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Cumprir os regulamentos internos das empresas e outras normas ou directrizes respeitantes à disciplina e execução do trabalho em tudo o que não contrarie o disposto neste CCTV ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;
- c) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho, por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem

do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante no anexo III deste CCTV;

- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu prévio consentimento, por escrito, excepto se a transferência for para dentro do mesmo concelho e numa distância não superior a 5 km;
- f) Transferir o trabalhador para outras funções ou turno ou de qualquer modo modificar-lhe o horário de trabalho sem o prévio consentimento por escrito;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;
- l) Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento nas alíneas e) e f) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 6.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem específicos deveres e garantias decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 7.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos, e respeitadas as disposições decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 8.^a

Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 9.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

3 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção cinco dias e em cada ano civil um total de 20 dias.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 10.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- d) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter transmitido ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização, informações respeitantes ao incumprimento pela entidade patronal das leis de trabalho e deste CCTV;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 11.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com o envio de nota de culpa ao trabalhador, por carta registada, dentro do prazo de 30 dias após verificada a ocorrência ou a suspeita da sua existência.

2 — A nota de culpa terá de conter a descrição circunstanciada dos factos imputáveis ao trabalhador.

3 — Na mesma data a nota será enviada à comissão de trabalhadores da empresa.

4 — Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador dispõe de seis dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa, juntando o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requerendo as diligências probatórias que repute úteis para o esclarecimento da verdade.

5 — No rol não podem constar mais de 10 testemunhas quer para o trabalhador quer para entidade patronal, não sendo ouvidas mais de 3 testemunhas sobre cada facto.

6 — Concluídas as diligências probatórias, o processo será entregue, por cópia integral, à comissão de trabalhadores que no prazo de seis dias úteis pode juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 20 dias para proferir a decisão devidamente fundamentada em documento escrito.

8 — A decisão a que se refere o número anterior deve ser comunicada, por cópia, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Suspensão preventiva

Quando tal se mostre conveniente e a lei permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia, designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

Cláusula 13.^a

Garantias da defesa do trabalhador

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias da defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol de testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade processual será considerada nula nos termos da lei aplicável e deste CCTV.

Cláusula 14.^a

Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

2 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCTV e da lei.

3 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 15.^a

Regime especial de maternidade

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, normal ou prematuro, poder faltar durante 90 dias, sem perda de retribuição, nos termos e com os efeitos previstos na lei;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um, ou num período único de duas horas, durante um período de 12 meses após o parto, para alimentação dos filhos;
- d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderadas razões fisiológicas que o justifiquem e sejam comprovadas por declaração médica.

Cláusula 16.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução diária até uma hora, no respectivo horário de trabalho, nos dias de aulas e de acordo com as necessidades do horário escolar praticado.

2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do

direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, no fim de cada ano lectivo.

4 — Para usufruir das regalias estabelecidas nesta cláusula o trabalhador-estudante deverá concluir com aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento prolongado.

5 — O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos ou três interpolados perde definitivamente o direito ao benefício da retribuição e subsídios correspondentes à redução do horário de trabalho.

6 — O trabalhador-estudante que utilize abusivamente para fins que não se prendam com os estudos a flexibilidade de horário de trabalho específico e a sua redução sem perda de retribuição terá os seus direitos suspensos até ao final do ano lectivo, cessando definitivamente tais direitos em caso de reincidência.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 18.^a

Condições de admissão

1 — Compete às entidades patronais contratar os seus trabalhadores com base em critérios que respeitem designadamente o disposto neste CCTV.

2 — No preenchimento de lugares ou vagas, as empresas darão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratos a termo que se candidatem à vaga aberta ou criada.

3 — As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este CCTV são as constantes do anexo IV.

4 — Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 60 dias consecutivos, durante o qual o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental será, contudo, de 180 dias para os trabalhadores que exercem funções de complexidade técnica cuja aptidão não possa ser apurada em menor período de tempo.

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

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório.

Cláusula 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando o disposto na cláusula 18.^a

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias, subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas desde que reúnam as condições necessárias e sem prejuízo do estabelecido no anexo IV e na cláusula 18.^a

5 — A entidade patronal deverá dar conhecimento da celebração dos contratos previstos nesta cláusula aos representantes dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 21.^a

Contrato de trabalho a termo

Só é permitida a celebração de contratos de trabalho a termo desde que tenham forma escrita.

Cláusula 22.^a

Categorias, carreiras profissionais e densidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

Cláusula 23.^a

Mapas de pessoal

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, as empresas obrigam-se a enviar mensalmente aos sindicatos os respectivos mapas de quotização sindical.

Cláusula 24.^a

Transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador constantes da lei e deste CCTV, e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Duração do trabalho

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — A duração máxima do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

3 — Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 26.^a

Intervalo para descanso

O intervalo mínimo para descanso diário é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas.

O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

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

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

5 — Quando o trabalhador, por virtude de trabalho suplementar prestado, tiver encargos suplementares, desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a 2 dias de folga (descanso semanal) seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de 104 anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 — Os trabalhadores que já têm como dias de descanso semanal fixos o sábado e o domingo mantêm este regime, salvo acordo com a entidade patronal para outras situações.

Cláusula 30.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
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, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no Domingo de Páscoa aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 48.^a

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 22 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início do exercício de funções, por força de contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 — As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, estejam ou não ao serviço da mesma empresa, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 — Aos trabalhadores menores de 18 anos deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 — Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

Cláusula 34.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

Cláusula 35.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei e neste CCTV, 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 36.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas, não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

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

Cláusula 37.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 38.^a

Definição

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

2 — Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

Cláusula 39.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimentos dos deveres legais, nomeadamente quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar, desde que esses factos sejam devidamente comprovados;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos fixados na lei e neste CCTV;
- c) Casamento, durante 15 dias de calendário, por ocasião da sua celebração;
- d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogros, filhos, nora, genro, padrasto, madrasta e enteados, durante cinco dias;
- e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes afins da linha recta, durante dois dias;
- f) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias;
- h) Prestação de provas de exame ou de formação profissional em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, no próprio dia e véspera;
- i) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente por motivo de greves nos transportes normalmente por si utilizados;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido mar-

cada pelo médico em consulta anterior desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho;

- m) Cumprimento de obrigações inadiáveis que não possam ser tratadas fora do período de trabalho; os pedidos de dispensa deverão ser formulados com razoável antecedência, salvo casos de comprovada urgência.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — Quando imprevistas, as faltas a justificar serão comunicadas à entidade patronal ou a quem a represente, se possível no próprio dia, não podendo ultrapassar as quarenta e oito horas do início da ocorrência, devendo o documento comprovativo ser apresentado nos cinco dias subsequentes ao início da ocorrência.

5 — Nos dois dias úteis a seguir à apresentação ao serviço, ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição de período de férias, regalias ou de subsídios previstos neste contrato.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas

1 — A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 — Não importarão redução de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a represente;
- b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que por faltas justificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição/hora é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 45.^a

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 — Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício da prestação de trabalho com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

1 — Ao trabalhador podem ser facultadas a seu pedido licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva por acção instaurada pela entidade patronal respectiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral.

3 — Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomarará o seu lugar na empresa para o que se deve notificá-la por escrito em carta registada, com aviso de recepção, no prazo de 5 dias após ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data de licenciamento sob pena de cessação do contrato.

O trabalhador retomarará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe, vencimento e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

4 — Quando o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Noção de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente CCTV ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

Cláusula 44.^a

Classificação de retribuição

1 — Para efeitos deste CCTV, entende-se por:

- a) «Remuneração de base» a prevista no anexo v para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;

- b) «Retribuição mínima mensal» a remuneração de base acrescida das diuturnidades para os trabalhadores que as tenham vencido;
- c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A remuneração base;
- b) As diuturnidades, quando existam;
- c) Os subsídios de função porventura atribuídos;
- d) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;
- e) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCTV.

3 — Para os efeitos do número anterior, não se consideram as prestações acidentais, relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

Cláusula 45.^a

Retribuição horária

O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal efectiva e *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Pagamento

1 — As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador se este der o seu acordo.

3 — No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou prestado em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%.

Cláusula 48.^a

Trabalho em dia de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200%.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

Cláusula 49.^a

Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escalão, e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 34,83 cada uma.

3 — Os trabalhadores que, por força de novo enquadramento, foram classificados em novas categorias profissionais ou profissões, mas sem alteração do grupo de remunerações a que pertenciam, terão direito às diuturnidades nos termos referidos nos números anteriores, desde que permaneçam pelos períodos neles estipulados e na mesma empresa, no referido grupo de remunerações.

Cláusula 51.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5% da sua retribuição constante do anexo V, mantendo os trabalhadores direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 52.^a

Retribuição no caso de substituição temporária

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e funções diferentes e de remuneração de base efectiva superior, por um período superior a 30 dias, passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

2 — A substituição a que se refere o número anterior não poderá durar mais de seis meses em cada ano.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

2 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25% do subsídio referido no número anterior, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo da prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se, no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses seguidos ou interpolados.

Se este período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

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 e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual a essa retribuição que igualmente deve ser paga antes do início do período de férias.

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias.

4 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar nos termos da cláusula 39.^a, não implica redução no correspondente subsídio.

Cláusula 55.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço pres-

tado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,22, contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 — Os trabalhadores em regime de *part-time*, previsto na cláusula 66.^a, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas de trabalho.

4 — Prevaecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados na empresa.

Cláusula 57.^a

Deslocação em serviço

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde habitualmente trabalha.

4 — Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 — Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de 1/30 do seu vencimento efectivo.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade

patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

CAPÍTULO VII

Cessação da prestação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2 — O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordo das partes;
 - c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
 - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
 - g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.
- 3 — Estas situações serão apreciadas nos termos da lei em vigor.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais

Cláusula 59.^a

Lugares de chefia

1 — Em cada sector da empresa, com funções específicas, que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 — Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores, ou quando, por imperativo horário lhe é conferida a responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 — Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente através dos seus órgãos representativos.

4 — A diferença de remuneração base entre o chefe de secção ou dos trabalhadores responsáveis por serviços e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 20% enquanto exercerem essas funções.

5 — A diferença da remuneração base entre os subchefes e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 10% enquanto exercerem essas funções.

6 — Os trabalhadores que, no impedimento dos respectivos titulares, desempenhem transitariamente car-

gos de chefia receberão, enquanto tal situação se mantiver, o subsídio correspondente.

7 — Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia, ou equiparados, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efectiva que antes auferiam.

8 — O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

9 — O disposto nesta cláusula não se aplica às categorias de chefia enquadradas na tabela salarial.

Cláusula 60.^a

Arquivos para fins culturais e profissionais

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão aos sindicatos signatários e à federação dos sindicatos do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino ao respectivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontra afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

3 — A entidade patronal obriga-se a participar à entidade seguradora a ocorrência dos acidentes de trabalho, nos termos estabelecidos na apólice, com as consequências previstas na lei aplicável.

Cláusula 62.^a

Creches e infantários

Cada empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Formação profissional

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos ou outros, nos termos do anexo IV. Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

Cláusula 64.^a

Execução do contrato

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente CCTV.

Cláusula 65.^a

Infracções

1 — As infracções às cláusulas deste CCTV serão punidas nos termos da lei.

2 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 — O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste CCTV terá o destino que a lei determinar.

Cláusula 66.^a

Regulamento do contrato em *part-time* para a imprensa

1 — Os trabalhadores que não cumpram diariamente o horário completo terão direito a duas folgas semanais, como os outros trabalhadores, e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de horas diárias de trabalho contratuais — Ordenado
Número de horas diárias de trabalho efectivo — x

2 — Os trabalhadores que trabalham menos de cinco dias por semana, mas nos dias em que trabalhem cumpram horário completo, não terão direito a dias de folga e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de dias mensais efectivos de trabalho por contrato — Ordenado
Número de dias semanais realmente trabalhados — x

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 67.^a

Segurança social

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem, nos termos legais.

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.^o mês

1 — As empresas obrigam-se a manter em termos do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares assegurados pelas instituições de segurança social, fixados por convenção colectiva de trabalho anterior a Dezembro de 1979.

2 — A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verificarem durante essa situação.

Cláusula 69.^a

Reconversões

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais deverão promover a reconversão dos diminuídos para a função compatível com o seu grau de incapacidade.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzida, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhar.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — O presente CCTV revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, por se considerar globalmente mais favorável, ressalvando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 — Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

3 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam no seu conjunto tratamento mais favorável do que o presente CCTV, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional ou pela empresa.

Cláusula 71.^a

Interpretação e integração de lacunas

1 — Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente CCTV atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores, ou à lei geral.

2 — A interpretação das cláusulas deste CCTV e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e associações ou entidades patronais outorgantes.

3 — A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, o qual, todavia, não terá direito a voto.

ANEXO I

Base I

Artigo 1.º

Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente CCTV devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 — As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação, temperatura ambiente, ventilação, cubicagem, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

Artigo 2.º

Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à inspecção do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que requerida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da inspecção do trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Artigo 3.º

Medicina no trabalho

1 — As entidades patronais abrangidas pelo CCTV devem criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 — Mediante a decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 — O trabalhador quando admitido deve ser sujeito a exame médico a expensas da entidade patronal.

4 — Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitados pelos serviços médi-

cos e relativa aos mesmos não implicam descontos de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 — É obrigatório, no mínimo, duas vezes por ano efectuar análises para detectar a quantidade de chumbo no sangue (saturnino) nos trabalhadores que trabalhem com tal material.

6 — No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7 — A assistência médica e o serviço de enfermagem devem ser assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio desde que os respectivos serviços assim o entendam.

Artigo 5.º

Elementos de trabalho

As entidades patronais devem fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados por ele solicitados.

Base II

Comissões de segurança

Artigo 1.º

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.

Artigo 2.º

Comissões

Podem ser criadas comissões de higiene e segurança, que zelarão pelo cumprimento do disposto no artigo 1.º desta base.

As comissões que vierem a ser criadas terão a participação de representantes da empresa e dos trabalhadores, em partes iguais, e serão coadjuvadas pelo médico de empresa e assistente social, quando os houver.

Artigo 3.º

Exercício de funções

As comissões de higiene e segurança elaborarão um regulamento interno que defina as suas atribuições e competências no âmbito da higiene e segurança.

Artigo 4.º

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;

- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCTV e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da inspecção do trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuir, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à inspecção do trabalho e aos sindicatos.

Artigo 5.º

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas à higiene e segurança no trabalho.

ANEXO II

CAPÍTULO I

Exercício da actividade sindical da empresa

Base I

Exercício do direito sindical — Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Base II

Comunicação à empresa

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Base III

Organização sindical na empresa

1 — A organização sindical da empresa é constituída por:

- a) Delegados sindicais — são os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos

respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;

- b) Comissão sindical da empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- c) Comissão intersindical da empresa — é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular em todas as secções da empresa no desempenho das suas funções;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;
- c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;
- d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou funções, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores, sem o que a mudança não poderá ter lugar;
- g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

Base IV

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, elementos das comissões sindicais, intersindicais e de trabalhadores têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de doze horas mensais. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, o crédito será de dezoito horas mensais.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 não implicam a perda de remuneração e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para além dos limites referidos nesta base, os membros das direcções das associações poderão faltar, justificadamente, para a prática de actos necessários e inadiáveis ao desempenho das suas funções com perda de remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a direcção sindical interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem, sendo o documento comprovativo apresentado dentro dos cinco dias imediatos ao início da ocorrência.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente sindicato, união, federação e confederação.

Base V

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição, a título permanente, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Pôr à disposição, sempre que lhe seja solicitado pela comissão intersindical, sindical ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores;
- c) Permitir que a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais afixem, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- d) As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente CCTV;
- e) Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas delegações da empresa sempre que, no exercício das suas funções, o solicitem.

Base VI

Reuniões das comissões intersindical e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais podem reunir com a entidade patronal ou com quem a represente sem perda de retribuição, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

Base VII

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito, a solicitação de qualquer delas.

Base VIII

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou delegado sindical, comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Para o efeito dos números anteriores, a entidade patronal deverá assegurar a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Base IX

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, o número, a designação e a destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindical e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos dos trabalhadores

São direitos dos trabalhadores os estipulados no artigo 54.º da Constituição:

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o esforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;
- b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto directo e secreto;
- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou secção da empresa, gozam da protecção legal reconhecida para os delegados sindicais, tendo direito, para o exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previsto neste anexo;
- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;
Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração de legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

ANEXO III

Definição das especialidades profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Teclista (composição). — É o operador qualificado de teclado, com ou sem justificação, que perfura em papel uma memória-código. Retira a fita perfurada com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual.

Operador de fotocompositora. — É o trabalhador operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoelétricos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

Operador de fotocomposição directa (fotocomposição). — É o operador qualificado de máquina de fotocomposição que controla o teclado e a unidade fotográfica, produzindo trabalhos previamente codificados ou não, para o que codifica e ou programa a máquina. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Operador de sistemas de fotocomposição. — É o trabalhador operador de sistema central de tratamento de dados (computador), o qual, além de desempenhar todas as funções de operador de fotocompositora, também desempenha as funções de programador desse sistema central. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Teclista (fotocomposição). — É o operador qualificado de teclado com ou sem visor (ecrã) e com ou sem justificação, ligado em *online* ou *off-line*, que grava em suporte adequado, segundo o sistema, os originais previamente codificados. Nos sistemas *off-line*, retira o suporte de gravação com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Maquetista. — Estabelece a arquitectura da obra a imprimir segundo as suas finalidades ou consoante as indicações recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionais para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço, acompanhando, se necessário, o trabalho na sua execução.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução, designação dos postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respectivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas, discutindo genericamente todos os problemas técnicos às suas funções.

Compositor mecânico (linotipista). — É o operador qualificado de uma máquina de composição mecânica

a quente (tipo *linotype* ou *intertype*). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das regras tipográficas, através das seguintes operações: teclar um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia pelo reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; quando necessário, zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas de funcionamento da máquina.

Compositor manual. — Faz a marcação de original, combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (*ex-ludlow*) que funde, através da junção de matrizes, linhas bloco, a que junta material branco e entrelinhas, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Paginador. — Executa basicamente todas as operações de compositor manual, com relevo para a paginação da composição e gravuras nas ramas de jornal, segundo maquetas, ou de acordo com regras previamente estabelecidas, dos anúncios e cabeçalhos, bem como das emendas, preparando as páginas para a operação seguinte de estereotipia; deve por isso ter conhecimento das operações seguintes, nomeadamente de estereotipia, deitados de impressão, alturas de fotografuras, etc.

Teclista monotipista. — É o operador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura, em papel, uma memória-código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Fundidor monotipista. — É o operador qualificado da fundidora-compositora. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Introduce na cabeça da leitora a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres; prepara a palmatória (portamatrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura. Pode fundir letras isoladas des-

tinadas a emendas ou à composição manual. Procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Codificador preparador (fotocomposição). — É o trabalhador que colige os originais, quer sejam de texto, títulos, tabelas ou anúncios, incluindo o primeiro esboço, codificando-os graficamente, segundo a metodologia do sistema utilizado para a operação de teclagem. Tem conhecimentos de composição manual e mecânica.

Operador de fotocompositora. — É o trabalhador operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoelectrónicos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

Fotógrafo de fotogravura. — Fotografa, amplia ou reduz, fixa e lava originais a preto e branco, utilizando uma trama, fazendo negativos tramados, tendo em atenção que os negativos estejam o mais próximo possível dos valores do original. Fixa e lava originais a cores, opacos ou transparentes, executando uma ou mais máscaras para correcção de cor; em seguida selecciona as cores através de filtros, fazendo posteriormente positivos tramados ou em tons contínuos, conforme os casos, tendo em atenção que a sobreposição das quatro cores seja o mais próximo possível dos valores do original. Havendo equipamento electrónico, executa estas funções com esse equipamento, podendo ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Fotogravador-retocador. — Grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas, preparando-as para a impressão tipográfica. Examina a mesma chapa, comparando-a com o original; isola com tintas adequadas as zonas de correcta densidade de ponto. Imerge a chapa no ácido ou coloca-a numa máquina de gravar que faz funcionar durante o tempo requerido para que o metal seja atacado nas zonas desprotegidas, repetindo as operações até obter as *nuanças* que correspondam às do original reproduzido. Tratando-se de cores, tem de gravar e retocar para cada original as chapas correspondentes, a cada cor, providenciando para que da sobreposição delas resultem as tonalidades pretendidas.

Zincógrafo fotogravador. — Grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas a partir de originais de traço, preparando-as para a impressão tipográfica. Grava também em máquina apropriada gravuras de meio-tom e outras, gravação essa que visa tão-somente a profundidade exigida pela impressão tipográfica.

Transportador de fotogravura. — Prepara as chapas (polir, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receberem os negativos fotográficos previamente analisados para determinar a exposição, revelando e fixando as medidas, depois de impressionadas; trabalha indiferenciadamente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de *clichés* directamente nas chapas, fazendo os necessários acertos.

Montador de fotogravura. — Dispõe, segundo uma ordem determinada, películas fotográficas com vista à

sua reprodução em gravura para impressão tipográfica. Para as gravuras das várias cores, efectua pela ordem adequada as montagens, acertando os motivos e ilustrações pelas referências respectivas.

Provista-cromista. — Tira provas de quadricomias através de um prelo mecânico ou manual. Analisa a cor dos originais e maquetas, tendo em vista a composição dos tons a empregar nas gravuras respectivas, misturando e adicionando tintas, cujo resultado final será a reprodução impressa, em papel, do respectivo original. É da sua competência executar alceamentos e aplicá-los, sempre que julgue necessário. É da sua responsabilidade afinar e regular a máquina com que trabalha. Está habilitado a tirar provas de gravura-traço e do meio-tom a uma só cor.

Estereotipador. — Dá seguimento à tarefa seguinte à do paginador. Alceia gravuras, imprime matrizes através de uma calandra, corta, alceia, apara e seca as mesmas, assegura as tarefas de fundição, laminação e fresagem dos *clichés*. Escareia para garantir esquadria e adaptação à máquina e dá relevo, o necessário, a uma impressão tipográfica correcta.

Impressor. — Regula e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir utilizando directamente composição tipográfica ou indirectamente através de *clichés* metálicos estereotipados. Efectua, na composição ou nos *clichés*, os ajustamentos necessários, alceamentos e outras afinações. Regula a pressão, a tiragem, a aspiração, a dobra final, etc. Pode preparar as tintas que utiliza. Assegura a manutenção da máquina, a preparação e introdução do papel a utilizar e tira trabalhos a mais que uma cor, acertando as diversas impressões de forma que o trabalho final corresponda às tonalidades do original.

Deve conhecer as possibilidades da máquina, nomeadamente os deitados possíveis, e utilizá-la de forma a economizar, tanto quanto possível, as matérias-primas e acessórios utilizados.

Fotógrafo-litógrafo. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Fotógrafo-litógrafo cromista. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão a uma ou mais cores. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais a cores, opacos, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de

correção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Retocador litógrafo. — Retoca positivos fotográficos tramados, preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio, elimina pontos, manchas e outras deficiências. Rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada de protecção, lava e seca o filme, enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Montador-litógrafo. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Montador-litógrafo cromista. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Para impressão a cores, efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Transportador-litógrafo. — Prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar pontos, manchas e outras deficiências. Faz o transporte para a impressão a cores e deve ter conhecimentos das exigências da máquina de impressão. Mantém o seu equipamento, devendo ter conhecimentos básicos dos produtos que utiliza.

Impressor-litógrafo. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em pleno, faz o alceamento: estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providência a alimentação do papel; regula a distribuição da tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas, efectua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem, assegura as lava-

gens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

Impressor de rotogravura. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em cônica; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

Fotógrafo de laboratório. — Revela, manual ou mecanicamente, filmes; imprime, retoca e executa ampliações ou reduções; reproduz originais sem negativos. Pode ainda proceder à preparação dos químicos para os respectivos banhos, identifica e ordena os negativos e ou provas fotográficas de acordo com a orgânica de arquivo de empresa.

Galvanoplasta. — Recobre a superfície do cilindro ou chapa onde se encontram reproduzidos o texto e os motivos com uma substância condutora de electricidade: mergulha num banho electrolítico para formação de uma capa protectora com a espessura pretendida.

Gravador de rotogravura. — Depois de efectuado o transporte, grava por processos químicos motivos ou texto com vista à impressão; expõe aos raios luminosos durante o tempo adequado; acerta o centro e as margens das diversas composições nos trabalhos a cores; prepara os banhos; controla o tempo de gravação de acordo com a profundidade pretendida: escova, decapa, limpa e seca a gravura obtida. Pode retocar as gravuras.

Rectificador de cilindros (rotogravura). — Assegura a rectificação dos cilindros depois da impressão, antes da sua nova gravação, nomeadamente através de tornos mecânicos.

Fundidor de filetes e material branco. — Opera com a máquina automática para fundir material branco (lingotes, entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira, monta os mordentes de acordo com a espessura, fixa a velocidade; corrige a temperatura; verifica e melhora a qualidade das peças obtidas; cuida da conservação e lubrificação.

Provista. — Tira provas de composição, em geral, incluindo notícias, anúncios, títulos, gravuras e legendas, a uma só cor, com prelo mecânico ou manual.

Fundidor de chumbo. — Opera com uma caldeira que funde as linhas de chumbo da composição mecânica. Assegura o seu transporte e acondicionamento.

Serviço de apoio. — Essencialmente, executa as funções de apoio à produção, transporta matérias-primas e serviço para os sectores. Pode exercer pequenas funções auxiliares de limpeza das máquinas; pode ainda, dentro do que lhe compete fazer, ter só uma tarefa específica.

Fundidor de tipo. — É o trabalhador que opera com a máquina que funde, em grandes séries, caracteres de

imprensa, tais como letras, números e vinhetas. Monta e ajusta a matriz e a lâmina para formar o molde de acordo com o tipo a fundir. Verifica a esquadria, inclinação, linha e largura do olho da letra. Corrige a posição da matriz. Retira os caracteres fundidos, aperta-os e uniformiza-lhes a altura. Prepara por vezes a liga metálica para a fundição. Regula a alimentação da caldeira; cuida da conservação e lubrificação.

Controlador. — É o trabalhador que trata os documentos recebidos e os encaminha, assim como dos materiais necessários, para as respectivas secções, tendo em conta o controlo de tempo de produção. No final dos trabalhos verifica se o processo seguido cumpriu o programa previamente fixado. Pode ainda compilar elementos relativos ao movimento, controlo e armazenagem de materiais, ferramentas e produtos, incluindo a sua requisição e recepção, e a execução de guias de remessa para expedição de produtos acabados. Se necessário, assegura ainda a ligação entre a parte produtiva e a parte administrativa.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais: elabora fichas técnicas de fabrico, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, executando ainda outras tarefas técnicas de organização de trabalho adequadas ao seu nível. Pode ainda fornecer elementos ao centro mecanográfico.

Operador manual de encadernação/acabamentos. — É o trabalhador que auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagens de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas. [Nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhedor(a) e retirador(a), excepto esta última para a folha-de-flandres].

Operador de máquinas de encadernação. — Afina e conduz qualquer das diversas máquinas de encadernação (alçar, encasar, brochar, etc.). Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário, assegura a manutenção. Pode ser especializado num só tipo de máquina.

Costureira. — Cose manual ou mecanicamente e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único. Informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Cose os cadernos dois a dois (costura à francesa), no caso de papel muito fino. Pode ser incumbida de tarefas auxiliares de encadernação.

Cortador de guilhotina. — Regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da

máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivos e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

CAPÍTULO II

Trabalhadores na imprensa, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

Analista de sistemas. — É o trabalhador responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação de economia da sua produção por computador. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e os meios mecânicos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto um encadeado de processamentos no computador, as características dos documentos que suportam a informação básica e, bem assim, os documentos a produzir, estabelecendo todos os pormenores do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação.

Técnico de publicidade. — É o trabalhador cuja actividade, exercida internamente, consiste em redigir e maquetar anúncios, fazendo o tratamento técnico de toda a publicidade, podendo ainda, eventualmente, assegurar e promover contactos.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística. Nomeadamente, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos necessários à definição da política orçamental e controla a sua execução; elabora os balanços e procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço; e efectua as revisões contabilísticas necessárias para se certificar da correcção da sua escrituração.

Técnico de contas. — É o profissional designado pela entidade patronal perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos como responsável pela direcção da contabilidade da empresa. Desempenha as funções de contabilista.

Tradutor. — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo, sem alteração das ideias fundamentais do original.

Tesoureiro. — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Revisor. — É o trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

Revisor principal. — É o trabalhador que é encarregado da segunda leitura (passagem) das provas de texto lidas pelos revisores e que faz também primeira leitura de provas com dispensa de segunda leitura. Eventualmente faz também leitura prévia de originais. Poderá substituir o chefe de secção nos seus impedimentos.

Guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção directa do contabilista ou do técnico de contas, se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Escriturário da secretaria de redacção. — É o trabalhador encarregado, predominantemente, da selecção de informações de carácter geral, destinadas à marcação da agenda diária para serviço da redacção, catalogação dessas informações por assuntos, elaboração dos cartazes de espectáculos, anotação das informações vindas do exterior (correspondentes e outras), além da execução do expediente de carácter administrativo, nomeadamente estimativas de custos, processamento de colaborações, correspondência e arquivo.

Programador. — É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos da entrada e da saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e pormenorizada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la.

Secretário de administração ou de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária de gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Documentalista. — É o trabalhador que procura e consulta publicações para selecções, assegura e divulga aquela que se apresenta com interesse para os serviços ou empresa em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através dos diversos elos de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação. Reúne, avalia, julga e selecciona fotografias, documentos, recortes e informações, revistas, livros ou jornais, e faz resumo sempre que ache necessário; classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas. Divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes,

resumos, etc. Apoia basicamente a redacção pesquisando trabalho para inserções numa ou mais publicações, directamente ou como apoio ao trabalho dos redactores, consultando e estudando materiais existentes nos arquivos e executando, eventualmente, consultas no exterior.

Escriturário. — É o trabalhador que executa as várias tarefas de expediente geral dos serviços administrativos e, nomeadamente, da contabilidade, da publicidade e da expedição, tendo a seu cargo, entre outras, as funções de redacção de relatórios, cartas e outros documentos, manualmente ou à máquina; separação, classificação e arquivo dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que tem a seu cargo o alargamento da rede de distribuição das publicações, assegurando a sua colocação nas agências e demais postos de venda.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que, supervisionando o trabalho dos prospectores de vendas, contacta clientes e agentes e recebe as reclamações dos mesmos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda dinheiros e valores.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros. Pode também executar serviços de escritório.

Arquivista. — É o trabalhador que organiza e conserva documentos. Estrutura os respectivos arquivos, a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida; acompanha os registos de entrada. Cuida da arrumação das várias publicações.

Operador de computador. — É o trabalhador que, utilizando os programas apropriados, é capaz de utilizar o computador, interpretar as mensagens programadas e agir em conformidade, conseguindo o *output* (elementos de saída) a partir do *input* (elementos de entrada). É também capaz de utilizar o equipamento clássico.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outras tarefas de expediente geral.

Delegado de publicidade. — É o trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora da empresa, consiste em fomentar a produção de publicidade.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de ser-

viços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Operador de telefoto. — É o trabalhador que transmite e recebe telefotos para e de diferentes postos fototelegráficos, efectua os preparativos necessários para a recepção e transmissão de telefotos, arquiva as telefotos para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registem dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informações e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquina de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função principal todo o movimento relativo ao expediente de entradas e saídas de material de armazéns da empresa.

Fiscal. — É o trabalhador que tem principalmente a função de zelar pela boa conservação das instalações da empresa, que, para esse efeito, percorre periodicamente. Assim, entre outras, toma as providências necessárias e adequadas contra os riscos de incêndio, furto e dano. Pode elaborar os mapas de escala e o movimento diário do pessoal do seu sector.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Estes profissionais são divididos em dois grupos, conforme o trabalhador manipula aparelhos de comutação inferiores ou superiores, respectivamente, a dezasseis postos suplementares.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Recebedor. — É o trabalhador que ao balcão vende publicações, recebe as sobras e faz a previsão das publicações a fornecer, de acordo com as zonas de venda, podendo ainda executar outros serviços de expedição e distribuição.

Expedidor-distribuidor. — É o trabalhador que tem como função principal registar, controlar, contar, amarrear, rotular e distribuir o serviço de expedição para todos os transportes, podendo ainda recolher sobras e efectuar outros serviços de expedição-distribuição, designadamente distribuição de jornais no exterior.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo os visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Apontador. — É o trabalhador que verifica os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins. Por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia a entrada e saída do pessoal, recebe correspondência e examina, por indicação da entidade patronal ou de quem a represente, à entrada e à saída, os volumes ou materiais. Regista as entradas e saídas de pessoas e veículos. Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e ou anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir.

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores que lhe estejam confiados.

Estafeta. — É o trabalhador a quem incumbe a distribuição no exterior da empresa de correspondência e outros valores.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

Empregado auxiliar. — É o profissional que procede a cargas, descargas e arrumações.

Paquete. — O mesmo que o contínuo.

Operador de máquinas de expedição. — É o trabalhador que na secção de expedição afina, opera e assegura a manutenção dos equipamentos mecânicos de expedição.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Catalogador. — É o trabalhador que, determinadas as características fundamentais de um documento, elabora, se necessário, uma ficha e actualiza os ficheiros; apoia o trabalho dos documentalistas, podendo pesquisar e consultar materiais existentes em arquivo. Executa recortes, colagens e fotocópias de documentos. Regista as publicações recebidas e procede ao seu arquivo.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem, verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais, executa todas as operações atinentes ao bom funcionamento e optimização do equipamento, selecciona, faz e executa os programas necessários, executa todas as operações atinentes ao funcionamento dos equipamentos eventualmente acoplados, executa todas as avaliações de dados e circuitos necessários à obtenção de resultados certos, detecta as avarias do equipamento a que está adstrito e comunica-as com vista à sua rápida reparação.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Desenhador-maquetista. — É o profissional que, a partir de dados verbais ou escritos, esboça e maquetiza todo o material gráfico e publicitário destinado a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, *stands* ou montras.

Desenhador arte-finalista. — É o profissional que, a partir de um esboço ou maqueta, executa, com a técnica e os pormenores necessários, o material gráfico destinado a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador. — É o profissional que executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços, maquetas ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o arte-finalista responsável pelo trabalho.

Tirocinante. — É o profissional que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

Praticante de desenho. — É o profissional que, sob a orientação de desenhadores, se inicia na profissão; coadjuva os trabalhos na sala de desenho e executa tarefas simples e operações auxiliares.

Telecomunicações

Teletipista. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão, transmite-as e recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de telecomunicações. — É o trabalhador que, efectuando os preparativos necessários à transmissão, recepção de mensagens e transmitindo-as, executa essas funções em teleimpressores, unidades e terminais de visualização [VDU (*Visual Display Unit*) e VDT (*Visual Display Terminal*)], assim como noutros aparelhos de sistemas similares e de RF (radiofrequência); arquiva mensagens no arquivo da secção para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos equipamentos; detecta e soluciona avarias — utilizando os materiais necessários

e para as quais foi previamente instruído — relativamente aos equipamentos a seu cargo acima mencionados e participa a ocorrência daquelas que não estejam no âmbito da sua antecipada preparação técnica.

Comércio

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto e anuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários

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, a orientação da carga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Garagens

Ajudante de motorista. — Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma os volumes transportados, podendo ainda no acto de entrega fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Hotelaria

Encarregado de refeitório (ou de cantina). — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas

ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina para posterior contabilização; pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e disciplina do pessoal.

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

Cozinheiro-chefe. — Orienta, organiza e superintende em todos os trabalhos de cozinha, executando as tarefas mais qualificadas da profissão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a loiça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes, prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos a crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de (refeitório ou de cantina). — Executa, nos diversos sectores de um refeitório ou de cantina, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões, ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário

e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragens ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Construção civil

Carpinteiro de limpos. — Trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa da construção civil. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Trolha ou pedreiro. — Executa alvenarias de tijolo, pedra ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

Pintor. — Executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Servente. — Não tem qualquer qualificação ou especialização profissional; trabalha nas obras, areeiro ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

Metalúrgicos

Chefe de equipa metalúrgico. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador metalúrgico ou electricista que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

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.

Operador não especializado (servente). — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda o óleo nos períodos recomendados e executa os trabalhos neces-

sários para manterem boas condições os pontos de lubrificação.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçaria de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

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

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Electricistas

Encarregado. — Electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — Electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial. — Executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — Coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Ajudante. — Electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — Sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos, coadjuva-os nos seus trabalhos.

Técnico de computadores. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível

de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superior.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que se ocupa da reparação e manutenção de equipamentos que trabalham com sistemas electrónicos.

Técnico estagiário de electrónica. — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem específica nas escolas que a ministram ou possuindo a categoria profissional de oficial de electricista, se prepara para técnico de electrónica.

Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordem de natureza especificamente técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrónico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO V

Chefias

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares, com vista à operacionalidade de um sector específico da empresa.

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

ANEXO IV

Condições específicas — Carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Base I

Para o exercício de qualquer actividade gráfica só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que sejam possuidores de título profissional (carteira profissional ou cartão profissional).

Base II

Composição

a) A quente

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima oficial de composição manual ou mecânica.

2 — Só podem ser oficiais de composição mecânica a quente (linotipista teclista, teclista monotipista e fundidor monotipista) os trabalhadores com estágio de dois anos nesta especialidade.

3 — Só podem ser admitidos ao estágio para composição mecânica a quente os trabalhadores que tenham a categoria de oficial de compositor manual.

4 — Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras (tipografia e litografia), manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional; com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga. Nessas secções, no entanto, poderá ter acesso ao estágio para compositor mecânico a quente o auxiliar com o mínimo de 3.º ano.

5 — O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

6 — O estágio para composição mecânica não pode ser interrompido, salvo se for reconhecida a inadaptação do trabalhador para a especialidade.

7 — Findo o estágio para a composição mecânica, a promoção é automática.

8 — Para estágio de teclista, teclista monotipista e fundidor monotipista mantêm-se as mesmas condições de estágio para a composição mecânica.

9 — No estágio para teclista, não havendo candidatos nas condições referidas nos números anteriores, a empresa poderá recorrer a indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais e equivalentes.

10 — A categoria de paginador pode ser exercida por qualquer compositor manual ou mecânico.

11 — Pode ser atribuída a categoria de provista ou fundidor de filetes e material branco aos trabalhadores que tenham no mínimo exercido funções de serviço de apoio durante um ano reúnam as condições requeridas, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicada ao Sindicato por escrito a atribuição daquelas categorias. É obrigatória no mínimo a existência de um trabalhador de cada uma das categorias referidas por cada turno, desde que existam elaborem as máquinas respectivas.

b) A frio

1 — No acesso ao estágio para a composição a frio e montagem (fotocomposição), as empresas que disponham de tipografia deverão recorrer aos seus quadros de composição a quente, sendo neste caso o período máximo de estágio de dois anos. Não havendo nestes quadros candidatos ao estágio, poderão ter acesso ao mesmo, que neste caso será de quatro anos, os indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das

escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais ou equivalentes.

2 — Findo o estágio, a promoção é automática.

Base III

Impressão e estereotipia

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial impressor ou oficial estereotipador. Só podem ser promovidos a oficiais os auxiliares que estejam em condições de atingir a categoria de oficial.

2 — Nas secções de impressão das empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existem secções de casas de obras, manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional; com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência da vaga.

3 — É atribuída a categoria de ajudante, aos trabalhadores que tenham completado, no mínimo, dois anos de serviço de apoio nessas secções.

4 — Desde que possuam a categoria de ajudantes e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção podem os trabalhadores ser promovidos a auxiliares, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao Sindicato, por escrito.

5 — Desde que possuam a categoria de auxiliares e demonstrem capacidades e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção serão os trabalhadores promovidos a oficiais, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao Sindicato, por escrito.

6 — O número de ajudantes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

Base IV

Fotogravura e litografia, fotografia, retoque, montagem, transporte, desenho, maquetagem e laboratório fotográfico

1 — Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras (tipografia e litografia) manter-se-á, nas secções, o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário, caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga, onde permanecerá pelo período máximo de dois anos.

2 — Nas secções de fotogravura, onde só era permitida a existência de oficiais, mantêm-se em vigor este princípio, bem como a montagem em calços e as provas de uma só cor podem ser feitas por qualquer elemento.

3 — O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais,

não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

4 — Nos serviços de apoio e de fundição de metal só podem ser admitidos trabalhadores que tenham a idade mínima de 20 anos.

5 — Na encadernação, os trabalhadores que à data da entrada em vigor ou durante a vigência deste CCTV exercem funções de operador de máquina de encadernação não podem por esse facto ver prejudicada a sua carreira profissional.

6 — O acesso para o desempenho de funções de maquetista gráfico só é permitido aos compositores mecânicos, compositores manuais ou paginadores com a categoria de oficiais.

7 — No laboratório fotográfico só é permitido o desempenho de funções por oficiais fotógrafos.

Base V

Encadernação e acabamentos

1 — As máquinas de encadernação e acabamentos serão enquadradas em quatro grupos:

- a) Grupo I — máquinas de coser, alçar folhas e alta frequência manual;
- b) Grupo II — máquinas de dourar por purpurina, plastificar e envernizar;
- c) Grupo III — máquinas de alçar cadernos, encasar, brochar, dobrar, pautar e de moldagem por vácuo;
- d) Grupo IV — máquinas de douragem por película, douragem por balancé de alta frequência (automáticas ou semiautomáticas), de contracolagem e máquinas polivalentes de encadernação ou acabamentos.

2 — Só é permitido o acesso às máquinas dos grupos I e II aos trabalhadores que tenham completado, num mínimo, dois anos de aprendizagem de qualquer profissão; às máquinas dos grupos III e IV só poderão ter acesso trabalhadores que tenham completado o período de aprendizagem.

3 — Será atribuída a categoria de operador de máquinas aos trabalhadores que preenchem as seguintes condições:

- a) Grupo I — atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- b) Grupo II — atinjam a categoria de auxiliar do 2.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- c) Grupo III — atinjam a categoria de auxiliar do 3.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados;
- d) Grupo IV — atinjam a categoria de auxiliar do 4.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados.

4 — Durante o período de acesso às máquinas, os trabalhadores manterão as respectivas especialidades e categorias, com direito às anuidades correspondentes.

5 — Os operadores de máquinas que trabalhem com mais de uma máquina serão classificados e remunerados pelo grupo mais elevado das máquinas com que trabalhem.

6 — As costureiras auxiliares e as dobradoras auxiliares que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão classificadas para operador manual do 1.º ano. As costureiras oficiais e as dobradoras oficiais que desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão reclassificadas para operadoras manuais dos 2.º e 3.º anos.

7 — Completados que sejam três anos na categoria de operador manual, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria de operador manual de mais de três anos.

8 — As costureiras que não desempenhem as funções próprias da sua profissão, nem as acima referidas, poderão ser reclassificadas de acordo com as funções que efectivamente desempenhem.

9 — Será atribuída a categoria de costureira às trabalhadoras que atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que exerçam as funções respectivas durante o período de 12 meses, seguidos ou interpolados.

10 — Será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano aos aprendizes das secções de encadernação e acabamentos quando completem quatro anos de aprendizagem, desde que desempenhem exclusivamente funções abrangidas na definição de operador manual.

11 — Aos trabalhadores maiores de 20 anos admitidos para desempenhar as funções abrangidas na definição de operador manual após a entrada em vigor deste CCTV será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano.

12 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de serviço de bancada (escolhedor ou retirador) serão reclassificados para operadores manuais nas anuidades correspondentes.

13 — Os trabalhadores que até à data em vigor deste CCTV estejam classificados como operadores de máquinas de alçar terão direito ao vencimento correspondente a operador de máquina do grupo III.

14 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de dourador-encadernador de balancé serão reclassificados para encadernadores.

Base VI

Orçamentação, preparação e sistemas, programação e controle

1 — Só podem ter acesso ao desempenho das funções de controlador, controlador de qualidade e de programador de fabrico os trabalhadores que tenham completado, no mínimo, o período de aprendizagem em qualquer especialidade gráfica ou os trabalhadores com

mais de cinco anos de serviço noutras profissões habilitados com cursos técnicos, industriais ou equiparados.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior será atribuída a categoria de auxiliar do 1.º ano. Após quatro anos de serviço na categoria de auxiliar serão promovidos a estagiário ou a oficial em função das vagas no quadro.

3 — Só pode ser atribuída a categoria de orçamentista aos trabalhadores que possuam a categoria de controlador, programador de fabrico, ou de oficial de qualquer especialidade gráfica, ou ainda aos trabalhadores diplomados com cursos técnicos, industriais ou outras habilitações literárias equiparadas.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato estejam classificados nas categorias de apontador ou controlador serão reclassificados para controlador, controlador de qualidade, programador de fabrico ou orçamentista, de acordo com as funções que desempenhem.

Nota. — Para efeitos do previsto no n.º 2, considera-se o tempo de serviço na categoria de apontador como se prestado na de auxiliar.

CAPÍTULO II

Trabalhadores na imprensa, telefonistas, cobradores portaria e vigilância

1 — As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores dos serviços administrativos são o curso geral do comércio, curso geral do liceu ou equivalente.

2 — Para os serviços de revisão e serviços de apoio às redacções são o curso complementar do liceu ou equivalente.

3 — Para os técnicos de contas, contabilistas e guarda-livros exigir-se-ão ainda as habilitações complementares específicas.

4 — Para os cobradores, telefonistas, serviços auxiliares e serviços de expedição, distribuição são as habilitações mínimas legais.

5 — As entidades patronais procurarão dar preferência na admissão de diminuídos físicos nas profissões que possam por eles ser desempenhadas, desde que possuam as habilitações exigidas.

6 — A idade mínima de admissão nunca será inferior a 18 anos, excepto para a categoria de estagiário, para escriturário ou para a categoria de pacote.

Estágio e acesso

1 — As profissões constantes deste capítulo poderão ser precedidas de estágio, o qual terá a duração de seis meses.

2 — Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completarem seis meses de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários, salvo os menores de 20 anos que serão promovidos ao fim de três anos de estágio ou logo que atinjam aquela idade e perfaçam seis meses de estágio.

3 — Exceptuando os delegados de publicidade, os trabalhadores que nos sectores de publicidade exerçam funções na recepção, marcação ou classificação de publicidade e tenham completado um ano na categoria de primeiro-escriturário serão promovidos a técnicos de publicidade.

4 — Os terceiros-escriturários, logo que completarem três anos na categoria, serão promovidos a segundos-escriturários.

5 — Os segundos-escriturários, logo que completarem três anos na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários.

6 — Os pacotes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completarem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

7 — Os pacotes que tenham obtido as habilitações mínimas requeridas no número anterior passarão automaticamente a estagiários do 2.º ano.

8 — Os contínuos que tenham obtido as habilitações mínimas exigidas, após um estágio de seis meses, serão promovidos a terceiros escriturários.

9 — Quando se verificar a introdução de novas tecnologias, as empresas deverão recorrer, quando possível, aos seus quadros administrativos. Não havendo nestes quadros candidatas às novas especialidades, poderão ter acesso às mesmas os indivíduos habilitados para o seu desempenho. O período de estágio é de seis meses.

Quadro base para a classificação de escriturários (a)

	Número de escriturários por secção									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

(a) Na classificação dos trabalhadores que exerçam as profissões de escriturário respeitar-se-ão nas proporções estabelecidas no quadro acima, podendo, no entanto, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Acesso

1 — Os técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação de desenho ingressam imediatamente como:

- Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ou equivalente ingressam directamente como:

- a) Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiveram completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 — O praticante de desenho, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

4 — O tirocinante, ao fim de dois anos de tirocínio, ascende a desenhador até dois anos.

Telecomunicações

Estágio e acesso

A profissão de teletipista poderá ser precedida de estágio de seis meses.

Comércio

Admissão e acesso

1 — Admissão:

- a) Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei;
- b) Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos, de ambos os sexos, que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 — Dotações mínimas:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25% do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- c) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25% dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro ...	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro ...	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiro-caixeiro ...	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3

3 — Acesso:

- a) Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;

b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;

c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários e garagens

Refeições

1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número seguinte ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço — € 1,25;

Almoço — € 2,65;

Jantar — € 2,65;

Dormida — contra apresentação de factura.

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 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

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 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Ajudante de motorista

Admissão

Só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos.

Hotelaria

Admissão e acesso

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, sendo obrigatória a posse de carteira profissional para as profissões que a exijam.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos terão um período de aprendizagem de 12 meses, seguidos ou interpolados, após o que serão promovidos à categoria imediata.

3 — A aprendizagem para a profissão de cozinheiro será de dois anos, independentemente da idade de admissão.

Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito a alimentação completa, constituída por todas as refeições diárias, quer principais quer secundárias.

2 — O valor atribuído à alimentação manter-se-á no nível que estiver a ser praticado em cada empresa e não é deduzível da retribuição.

Construção civil

Admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- 1) Terem idade não inferior a 16 anos;
- 2) Possuírem as habilitações escolares mínimas legais.
- 3) É de 18 anos a idade mínima para admissão de trabalhadores indiferenciados.

Promoção e acesso

1 — Todos os trabalhadores que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.^a

2 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.^a ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Metalúrgicos

Admissão e acesso

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja requerida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas técnicas, do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores da cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

5 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça o mínimo de seis meses como aprendiz.

6 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Quando cessar o contrato de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

8 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Tirocínio

1 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

2 — Na profissão de lubrificador os trabalhadores serão directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, findo o qual os praticantes serão promovidos ao escalão imediatamente superior.

6 — O tempo máximo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa.

Promoções ou acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão ao escalão imediatamente superior.

3 — Os profissionais do segundo escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão ao escalão imediatamente superior.

Quadro de densidades

1 — Na organização dos quadros de pessoal as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalo-mecânicos da mesma profissão

e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	1	—	—	
2	1	—	1	
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	2	1	1	1
6	2	2	1	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	3	2	2	2
10	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

Electricistas

Princípio geral

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes;
- b) Após dois períodos de um ano de aprendizagem.

2 — Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerado como aprendizes do 2.º período.

3 — Os técnicos estagiários de electrónica, após dois anos de permanência na categoria, serão automaticamente promovidos a técnicos de electrónica:

- a) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- b) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de

Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

ANEXO V

Enquadramento por grupos salariais e classificação por níveis de qualificação

Tabelas salariais (*)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	675,68	615,51
1	612,34	544,77
2	566,94	515,21
3	545,83	491,98
4	529,99	472,98
5	500,43	451,86
6	471,92	422,30
7	427,58	387,46
8	399,08	377,97
9	379,01	375,85
10	373,74	373,74
11	371,63	371,63
12	369,51	369,51
13	367,41	367,41

(*) Sem prejuízo da aplicação do SMN quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas e àquelas que tenham cinco ou menos trabalhadores no total da empresa.

B — Estrutura dos níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

- 0 — Dirigentes.
- 1 — Quadros superiores:
 - 1.1 — Técnicos de produção;
 - 1.2 — Técnicos administrativos;
- 2 — Quadros médios:
 - 2.1 — Técnicos administrativos;
 - 2.2 — Técnicos de produção e outros;
- 3 — Encarregados e contramestres.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
 - 4.1 — Administrativos, comércio e outros;
 - 4.2 — Produção.
- 5 — Profissionais qualificados:
 - 5.1 — Administrativos;
 - 5.2 — Comércio;
 - 5.3 — Produção;
 - 5.4 — Outros.
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros.
- 6.2 — Produção.
- 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
 - 7.1 — Administrativos, comércio e outros;
 - 7.2 — Produção.
- A — Praticantes e aprendizes:
 - A.1 — Praticantes administrativos;
 - A.2 — Praticantes do comércio;
 - A.3 — Praticantes da produção;
 - A.4 — Aprendizes da produção.

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo 0 — [(A) € 675,68 — (B) € 615,51]		
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Técnico de computadores	Trabalhadores na imprensa	2.1
Grupo I — [(A) € 612,34 — (B) € 544,77]		
Encarregado de electricista	Electricistas	2
Inspector de vendas	Comércio	5.2
Operador de sistema de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo II — [(A) € 566,94 — (B) € 515,21]		
Caixeiro-encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3
Chefe de equipa construção civil	Construção civil	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador-maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador arte-finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentalista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	
Fotógrafo-litógrafo cromista	Gráficos	
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Maquetista	Gráficos	4.2
Montador-litógrafo cromista	Gráficos	4.2
Oficial de conservação qualificado	Gráficos	4.2
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocomposição directa	Gráficos	4.2
Operador de telecomunicações	Telecomunicações	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo III — [(A) € 545,83 — (B) € 491,98]		
Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	Construção civil	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-preparador (fotocomposição)	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Electricista oficial	Electricista	4.2
Encadernador	Gráficos	5.3
Estagiário de documentalista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estucador de 1. ^a	Construção civil	5.3
Fotógrafo de fotografavura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo-litógrafo	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Gravador de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de rotogravura	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador máquinas 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotografavura	Gráficos	4.2
Montador-litógrafo	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Pedreiro de 1. ^a	Construção civil	5.3
Pintor de 1. ^a	Construção civil	5.3
Programador de fabrico (com mais de um ano)	Gráficos	5.3
Prospector de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cromista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Técnico estagiário de electrónica	Electricista	4.2
Teclista monotipista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	Construção civil	5.3
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos	4.2
Grupo IV — [(A) € 529,99 — (B) € 472,98]		
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Estereotipador	Gráficos	5.3
Galvanoplasta	Gráficos	4.2
Operador de máquinas (grupo IV)	Gráficos	5.3
Rectificador de cilindros (rotogravura)	Gráficos	4.2
Grupo V — [(A) € 500,43 — (B) € 451,86]		
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Empregado de balcão	Hotelaria	5.4
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	5.4
Estucador de 2. ^a	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Copeiro	Hotelaria	6.1
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	6.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas auxiliares	Gráficos	5.3
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Pedreiro de 2. ^a	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor de 2. ^a	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	6.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	Construção civil	5.3
Grupo VI — [(A) € 471,92 — (B) € 422,30]		
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar de estereotipia	Gráficos	A.3
Auxiliar de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Terceiro-caixeiro	Comércio	5.2
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Contínuo	Trabalhadores na imprensa	7.1
Costureira	Gráficos	5.3
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário gráfico do 3. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Estagiário de operador de máquinas auxiliares	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de operador de telex/teletipista	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de secretário de direcção/administração	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário de escriturário de secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	5.1
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Fundidor de chumbo	Gráficos	7.2
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	6.2
Fundidor de tipo	Gráficos	6.2
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	7.2
Lubrificador	Metalúrgicos	6.2
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Operador manual (mais de três anos)	Gráficos	5.3
Operador de máquinas (grupo III)	Gráficos	5.3
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	7.1
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.3
Programador de fabrico até um ano	Gráficos	5.3
Provista	Gráficos	6.2
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	6.1
Telefonista até 16 postos suplementares	Trabalhadores na imprensa	5.3
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	5.3

Grupo VII — [(A) € 427,58 — (B) € 387,46]

Ajudante de estereotipia	Gráficos	A.3
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	A.3
Auxiliar gráfico do 4. ^o ano	Gráficos	A.3
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário de escriturário do 2. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Estagiário gráfico do 2. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	Electricistas	A.3
Servente da construção civil	Construção civil	7.2
Serviço de apoio	Gráficos	7.2

Grupo VIII — [(A) € 399,08 — (B) € 377,97]

Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar gráfico do 3. ^o ano	Gráficos	A.3
Embalador	Comércio	7.1
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário gráfico do 1. ^o ano (composição a frio)	Gráficos	5.3
Estagiário expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de máquinas (grupo II)	Gráficos	5.3
Operador manual (2. ^o e 3. ^o anos)	Gráficos	5.3
Operador metalúrgico não especializado	Metalúrgicos	7.2
Praticante metalúrgico do 3. ^o ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo IX — [(A) € 379,01 — (B) € 375,85]

Ajudante electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 2. ^o ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	Gráficos	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho	5.1
Estagiário de escriturário do 1. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	Metalúrgicos	A.3

Grupo X — [(A) € 373,74 — (B) € 373,74]

Ajudante electricista do 1. ^o ano	Electricistas	A.3
Auxiliar gráfico do 1. ^o ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	Comércio	A.2
Operador de máquinas (grupo I)	Gráficos	5.3
Operador manual (1. ^o ano)	Gráficos	5.3
Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2. ^o ano	Técnicos de desenho	A.1

Grupo XI — [(A) € 371,63 — (B) € 371,63]

Aprendiz gráfico do 4. ^o ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 2. ^o ano	Electricistas	A.4

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do comércio 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XII — [(A) € 369,51 — (B) € 369,51]		
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista do 1.º ano	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de desenho do 3.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante de comércio do 2.º ano	Comércio	A.2
Grupo XIII — [(A) € 367,41 — (B) € 367,41]		
Aprendiz gráfico do 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante de comércio do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante de desenho do 1.º e 2.º anos	Técnicos de desenho	A.1

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea *e*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.ª («Área»), 2.ª («Vigência e forma de revisão»), 50.ª («Diuturnidades») e 56.ª («Subsídio de alimentação») e as tabelas salariais alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003, e a restante matéria consolida a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1995.

Lisboa, 19 de Maio de 2004.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Guedes da Penha e Costa Ramada Curto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços informa que a lista dos sindicatos filiados na FEPCES é a seguinte:

- CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
- CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Angra do Heroísmo; SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

14 de Abril de 2004.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 15 de Junho de 2004, a fl. 59 do livro n.º 10, com o n.º 46/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1997, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial retalhista, mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação) e grossista (armazenagem, importação e ou exportação), bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCTV é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R (relojeiros), existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

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

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Tra-

balho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 18.ª-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 1,35.

Cláusula 58.ª

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste CCTV produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 650,54.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 650,54 e até € 2561,81.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2561,81.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo O. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao O, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I: a)	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 1.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 1.º ano; praticante do 1.º ano	(a)	(a)	(a)
I: b)	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano); aprendiz do 2.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 2.º ano; praticante do 2.º ano	(a)	(a)	(a)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I: c)	Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 3.º ano; praticante do 3.º ano	(a)	(a)	(a)
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 4.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. das.); caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano (rel.)	368,10	368,10	368,10
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo e ascensorista de 18-19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano (rel.); praticante do 1.º ano (met. e mad.); praticante do 2.º ano (mad.); praticante 3.º ano (des.)	368,10	368,10	368,10
IV	Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano); contínuo e ascensorista de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até três anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); estagiário do 3.º ano; meio-oficial do 3.º ano (rel.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	368,10	368,10	368,10
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até três anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até três anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de três anos); costureiro de estofador de 2.ª; costureiro; distribuidor (até três anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até três anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até três anos); operador de máquinas auxiliar (até três anos); operador heliográfico (até três anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador de cozinha; preparador; repositor (até três anos); revistador; servente (até três anos); servente (const. civil); tirocinante A do 1.º ano	368,10	375,50	418,90
VI	Afiador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de três anos); arquivista técnico (até três anos); ascensorista (mais de 21 anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarraxador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de três anos); caixeiro (até três anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até três anos); despenseiro; distribuidor (mais de três anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de três anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor classificador de sucata; escritório (até três anos); esticador; estofador de 2.ª; facejador de 1.ª; ferramenteiro de 2.ª; fogueiro de 3.ª; funileiro latoeiro de 2.ª; gravador de 2.ª; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.ª; maquinista de peles; marceneiro de 2.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª; mecânico de automóveis de 3.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; mecânico de madeiras de 2.ª; mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; moldureiro reparador de 2.ª; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª; montador-ajustador de máquinas de 3.ª; oficial (têxt.); oficial de 2.ª do 2.º ano (rel.); operador de máquinas (mais de três anos); operador de máquinas auxiliar (de três a seis anos); operador de máquinas de contabilidade (estagiário); operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 3.ª; operador de quinadeira de 2.ª; operador de supermercado (até três anos); operador heliográfico (mais de três anos); perfilador de 2.ª; perfurador-vericador estagiário; pintor de 2.ª; pintor de móveis de 2.ª; polidor de 3.ª; polidor manual de 2.ª; polidor mecânico e à pistola de 1.ª; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.ª; preenseiro; pré-oficial do 2.º ano; recepcionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de três anos); riscador; serrador mecânico; serrador; serralheiro civil de 3.ª; serralheiro mecânico de 3.ª; servente (mais de três anos); soldador de 2.ª; soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª; telefonista (até três anos); tirocinante A do 2.º ano; torneiro mecânico de 3.ª; traçador-marcador de 3.ª; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante	368,10	415,70	465,40
VII	Afiador de ferramentas de 1.ª; afinador de máquinas de 2.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de três anos); auxiliar de decorador (até três anos); auxiliar de enfermagem; cozinheiro de 2.ª; bate-chapas (chapeiro de 2.ª); caixeiro (três a seis anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2.ª; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª; carpinteiro de limpos de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª; chefe de linha ou grupo; cobrador (até três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.ª; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos); demonstrador de máquinas e equipamentos; demonstrador; desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano); dourador de ouro fino de 2.ª; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos); empalhador de 1.ª; empregado de mesa de 2.ª; empregado de serviço externo (até três anos); empregado de <i>snack</i> ; entalhador de 2.ª; escritório (de três a seis anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; estenodactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.ª; estucador de 2.ª; ferramenteiro de 1.ª; fogueiro de 2.ª; funileiro-latoeiro de 1.ª; gravador de 1.ª; maçariqueiro de 1.ª; maquinista de peles (especializado); marceneiro de			

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
VIII	1. ^a ; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a ; mecânico de automóveis de 2. ^a ; mecânico de frio ou ar condicionado de 2. ^a ; mecânico de madeiras de 1. ^a ; mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a ; medidor (tirocinante do 1. ^o ano); moldureiro reparador de 1. ^a ; monitor; montador de peças ou órgãos; mecânicos em série de 1. ^a ; montador-ajustador de máquinas de 2. ^a ; motorista de ligeiros; oficial (até três anos); oficial de 2. ^a do 3. ^o ano (rel.); oficial especializado (têxt.); operador de máquinas auxiliar (mais de seis anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de contabilidade (até três anos); operador de máquinas de pantógrafo de 2. ^a ; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 2. ^a ; operador mecanográfico (estagiário); operador de quinadeira de 1. ^a ; operador de supermercado (três a seis anos); pasteleiro de 2. ^a ; pedreiro de 2. ^a ; perfilador de 1. ^a ; perfurador-verificador (até três anos); pintor de 1. ^a (met.); pintor de 2. ^a ; pintor de móveis de 1. ^a ; pintor decorador de 2. ^a ; planeador; polidor de 2. ^a ; polidor manual de 1. ^a ; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospector de vendas (com parte variável); recepcionista de 2. ^a ; reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos); revisor; serralheiro civil de 2. ^a ; serralheiro mecânico de 2. ^a ; soldador de 1. ^a ; soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a ; telefonista (mais de três anos); torneiro mecânico de 2. ^a ; traçador-marcador de 2. ^a ; vendedor especializado (com parte variável) 391,40	458	490,90	
IX	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1. ^a ; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. ^a ; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de três anos); bate-chapas (chapeiro) de 1. ^a ; caixa (de escritório); caixeiro (mais de seis anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1. ^a ; carpinteiro de limpos de 1. ^a ; carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a ; cobrador (mais de três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a ; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1. ^a ; decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos); decorador; desenhador de execução (tirocinante do 2. ^o ano); dourador de ouro fino de 1. ^a ; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos); empregado de mesa de 1. ^a ; empregado de serviço externo (mais de três anos); enfermeiro; entalhador de 1. ^a ; escriturário (mais de seis anos); estenodactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1. ^a ; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1. ^a ; mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a ; mecânico de automóveis de 1. ^a ; mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a ; mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a ; medidor (tirocinante do 2. ^o ano); montador-ajustador de máquinas de 1. ^a ; motorista de pesados; oficial (mais de três anos); operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1. ^a ; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 1. ^a ; operador de supermercado (mais de seis anos); operador informático (estagiário); operador mecanográfico (até três anos); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1. ^a ; pedreiro de 1. ^a ; perfurador-verificador (mais de três anos); pintor de 1. ^a ; pintor decorador de 1. ^a ; polidor de 1. ^a ; programador mecanográfico (estagiário); promotor de vendas (sem parte variável); prospector de vendas (sem parte variável); recepcionista de 1. ^a ; recepcionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos); serralheiro civil de 1. ^a ; serralheiro mecânico de 1. ^a ; soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a ; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1. ^a ; traçador-marcador de 1. ^a ; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador 429,50	483,50	542,60	
X	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de equipa (elect.); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até três anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até três anos); desenhador de execução (até três anos); encarregado (mad.); encarregado de 2. ^a (const. civil); encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais; medidor (até três anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1. ^a ; operador informático (até três anos); operador mecanográfico (mais de três anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até três anos; subchefe de secção; técnico de 2. ^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor 461,20	520,40	573,30	
XI	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de três anos); decorador de execução (mais de três anos); desenhador de execução (mais de três anos); desenhador-decorador (até três anos); encarregado (elect.); encarregado de 1. ^a (const. civil); encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral (mad.); encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de três anos); medidor-orçamentista (até três anos); oficial principal; programador mecanográfico (até três anos); radiomontador geral (mais de três anos); secretário de direcção; técnico de 1. ^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório 503,50	559,60	611,40	
XII	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de três anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; guarda-livros; medidor-orçamentista (mais de três anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de três anos); peleiro-mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de maquetas (tirocinante) 543,70	586,10	635,80	
	Analista informático; analista químico; chefe de escritório; chefe de (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional; chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; programador mecanográfico (mais de três anos); técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro 601,90	652,70	686,50	

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

(Valores em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações
I	Técnico estagiário	482,30
II	Técnico auxiliar	542,60
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	640,00
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	767,90
V	Técnico de suporte	857,90
VI	Técnico de sistemas	958,30
VII	Subchefe de secção	1 118,10
VIII	Chefe de secção	1 173,00

ANEXO IV

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

(Valores em euros)

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	752,10	797,50		
b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	823,00	882,20	Economista; jurista ...	I a)
c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	909,60	979,50	Economista; jurista ...	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 033,50	1 141,30	Economista; jurista ...	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 253,40	1 355,00	Economista; jurista ...	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 538,00	1 642,60	Economista; jurista ...	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 840,40	1 938,80	Economista; jurista ...	V

Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2135,54.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2135,54.

c) No caso de empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferem comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente, para as tabelas I ou II do anexo IV.

As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCT em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Maio de 2004.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Pelas associações patronais:

União de Associações do Comércio e Serviços (em representação das seguintes associações integradas):

- Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;
- Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogeria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;
- Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;
- Associação Comercial de Moda;
- Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa);
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;
Associação de Jovens Empresários do Comércio e Serviços:

Fernando José Diogo Afonso, na qualidade de membro da direcção e vice-presidente da UACS.

José Manuel Gomes de Castro, na qualidade de pessoa mandatada pela direcção da UACS.

Associação Comercial do Concelho de Cascais:

Fernando José Diogo Afonso, na qualidade de membro da direcção e vice-presidente da UACS.

José Manuel Gomes de Castro, na qualidade de pessoa mandatada pela direcção da UACS.

B) Pelas associações sindicais:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviço de Portugal:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

Texto consolidado

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1997, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial retalhista, mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação) e grossista (armazenagem, importação e ou exportação), bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCTV é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R (relojoeiros), existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

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

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

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

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

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;
- b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;
- c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;
- d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
- e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

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

Cláusula 6.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

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

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

Cláusula 8.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de:

- a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;
- b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

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

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

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

Cláusula 9.^a

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

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

CAPÍTULO III

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

Sem prejuízo de disposições legais aplicáveis quanto à admissão ao trabalho, as condições de admissão para

o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Caixeiros e profissões correlativas

- a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.
- b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.
- c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo B

Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

- a) Idade não inferior a 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.
- b) Para os restantes trabalhadores, idênticas habilitações literárias e idade não inferior a 18 anos.

Grupo C

Telefonistas

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

Grupo D

Cobreadores

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

Grupo E

Profissionais de escritório

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

Grupo F

Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G

Metalúrgicos

- a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III).
- c) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

Grupo H

Electricistas

- a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 a 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.
- b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou montador electricista.
- c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo.

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

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

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

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

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

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

3 — Independentemente do disposto no n.º 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnicos de computadores na categoria de estagiário.

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

Grupo I

Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, a idade mínima para admissão é de 18 anos, com excepção de auxiliares, que é de 16 anos completos.

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

- a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.
- b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.
- c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecidos.

Grupo L

Técnicos de desenho

1 — Técnicos:

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

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso secundário unificado geral (mecânica, electricidade, construção civil, artes visuais/aplicadas);
- b) Curso complementar, 11.º ano (mecanotecnia, electrotecnia, electrónica/radiotécnica, construção civil; equipamento e interiores/decoração e introdução às artes plásticas, design e arquitectura, artes gráficas);
- c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista, do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;
- d) Curso técnico da via profissionalizante (12.º ano de escolaridade), nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas.

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

1.3 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante A, pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findos os quais serão automaticamente classificados numa das categorias de técnico de desenho imediatamente superior, de acordo com a natureza da actividade desenvolvida durante aquele período de tirocínio.
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respectivamente.
- c) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante.
- d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do n.º 1.1 ingressam na profissão,

conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI na situação de tirocinante.

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

2 — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

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

2.2 — Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;
- b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

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

Grupo M

Profissionais de enfermagem

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

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

Grupo N

Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores é de 16 anos completos.

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

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

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

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

Grupo O
Técnicos de engenharia

(V. anexo IV.)

Grupo R
Relojeiros

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

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

Grupo S
Economistas

(V. anexo V.)

Grupo T
Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U
Outros grupos profissionais

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 60 dias nas categorias dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII, 180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e da tabela salarial específica III-B,

240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

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

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

Cláusula 13.^a

Admissão dentro do mesmo ramo de actividade

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

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

3 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou instituição de previdência respectiva.

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

Cláusula 14.^a

Admissão para os efeitos de substituição

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

Cláusula 15.^a

Relações nominais

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

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

Cláusula 16.^a

Quadro de pessoal

I — Caixeiros e profissões correlativas

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles

será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção.

b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

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

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

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

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

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

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

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

II — Trabalhadores de escritório

É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;
- c) Um chefe de secção, equiparado ou superior, nos escritórios com um mínimo de 6 trabalhadores de escritório e correlativos, ou chefes de secção, em número nunca inferior a 8% dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior, nos escritórios com mais de 12 trabalhadores de escritório e correlativos.

III — Trabalhadores de armazém

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

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

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

IV — Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;
- c) Desde que existam mais de 10 técnicos de electrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;
- d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas b) e c).

V — Trabalhadores das madeiras

a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal.

b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

VI — Trabalhadores metalúrgicos

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

VII — Relojoeiros

a) Por cada grupo de três oficiais, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial de 1.^a

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

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1 — Caixeiros e profissões correlativas

a) O praticante após três anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou a operador-ajudante.

b) Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro e a operador, respectivamente.

c) O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante ou tenha pelo menos um ano de prática na profissão, comprovada por declaração passada pela entidade patronal anterior.

2 — Trabalhadores de escritório e correlativos

a) O ingresso nas profissões de escriturário, recepcionista, operador informático, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio.

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de paquete ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas.

c) O estágio de recepcionista, operador informático, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos, caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b).

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

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

f) Os dactilógrafos não possuidores das habilitações previstas na cláusula 11.^a serão equiparados, após o termo do período de estágio previsto na alínea anterior, aos escriturários integrados no nível VI da tabela salarial. Os que tenham atingido o nível VI até 1 de Fevereiro de 1989, decorridos que sejam três anos sobre esta data, terão acesso automático aos níveis superiores, nos termos dos restantes dactilógrafos.

g) Os paquetes e os praticantes de ascensoristas que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos ou ascensoristas.

3 — Trabalhadores metalúrgicos

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular — será obrigatoriamente promovido a praticante.

b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões.

c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou 2.^a classes de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

d) Para os efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4-A) Trabalhadores electricistas

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem.

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos).

d) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de

electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico-Militar dos Pupilos do Exército, do 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o período.

e) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o período.

4-B) Especialidade de técnicos de computadores

a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.^o curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respectiva categoria.

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.^a linha (1.^o ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar.

c) O técnico de 1.^a linha (1.^o ano) será promovido a técnico de 1.^a linha (2.^o ano) após um ano a contar a partir da data de promoção a técnico de 1.^a linha (1.^o ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.^a linha (2.^o ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os *devices* do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar os sistemas electrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador.

4-C) Especialidade de técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório

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

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.^a classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à 1.^a formação, que lhe permita exercer as funções.

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

5 — Trabalhadores de madeiras

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante.

b) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo.

c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo.

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

6 — Trabalhadores da construção civil

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

7 — Técnicos de desenho

7.1 — Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no n.º 1.3 da cláusula 11.^a

7.2 — O tempo de tirocínio no nível XI para as categorias do nível XII é de dois anos.

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

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

7.5 — Os trabalhadores com as condições requeridas no n.º 1.2 da cláusula 11.^a terão acesso automático a tirocinante A, 1.º ano, logo que concluíam dois anos de prática.

7.6 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea d) do n.º 1.1 da cláusula 11.^a terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea d) do n.º 1.3 da cláusula 11.^a

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

8 — Trabalhadores de hotelaria

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano prolongável até que perfaçam aquela idade.

b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro.

c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos.

d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio.

e) O estágio terá uma duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior.

f) Sempre que, por força de preferência, e aproveitando de cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores

adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 10.^a

9 — Trabalhadores têxteis

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

10 — Fogueiros

Os fogueiros de 3.^a serão promovidos a fogueiros de 2.^a logo que completem três anos de permanência na categoria. Os fogueiros de 2.^a serão promovidos a fogueiros de 1.^a logo que completem três anos de permanência na categoria. Para os efeitos de promoção contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tenha à data da vigência do CCTV.

11 — Relojoeiros

a) O aprendiz do 1.º ano de relojoeiro após um ano de permanência na categoria será promovido a aprendiz do 2.º ano.

b) O aprendiz do 2.º ano de relojoeiro após um ano de permanência na categoria será promovido a aprendiz do 3.º ano.

c) O aprendiz do 3.º ano de relojoeiro após um ano de permanência na categoria será promovido a meio-oficial do 1.º ano.

d) O meio-oficial do 1.º ano de relojoaria após um ano de permanência na categoria será promovido a meio-oficial do 2.º ano.

e) O meio-oficial do 2.º ano de relojoaria após um ano de permanência na categoria será promovido a meio-oficial do 3.º ano.

f) O meio-oficial do 3.º ano de relojoaria após um ano de permanência na categoria será promovido a oficial de 2.^a

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

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

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

3 — Para o efeito, deverá a entidade patronal:

a) Requerer junto da Casa Pia de Lisboa a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;

b) Dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifique os respectivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;

- c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.^a, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionalismos estabelecidos no n.º 1 da cláusula 52.^a deste CCTV.

4 — O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

5 — A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no n.º 2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.

6 — O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.

7 — Se à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.^a

8 — Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas

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

2 — a) Aos trabalhadores que afixarem uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquele por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

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

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

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

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

5 — a) Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5% do valor da retribuição do nível v

da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 1,35.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

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

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

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

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

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

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

6 — Dada a natureza da retribuição diferida, no respectivo ano civil deste subsídio, será o seu montante

reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

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

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho, noções e princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sem-

pre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

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

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

- a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Grandes deslocações

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

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) O pagamento das despesas de transporte de ida e volta para o local de deslocação, comprovadas, segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;
- c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal, em cada caso;
- d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;
- e) O pagamento, como tempo de trabalho, da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;
- f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastrós ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Deslocações para Macau e para o estrangeiro

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior;
- b) Ao pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatória e ao adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;
- c) Ao pagamento para despesas decorrentes, de valor diário igual a 1,6% do valor da retribuição do nível v da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;
- d) Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

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

Cláusula 26.^a

Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal contra o risco de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo este incapacidades permanentes superiores a 25%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiário(s) a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

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

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

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

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

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

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

2 — Haverá tolerância de dez minutos para as transições, operações e serviços começados e não acabados

na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

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

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

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

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

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;
- b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;
- c) Para a execução de tarefas de balanço e inventário e de preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22 horas e 30 minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;
- d) Para operações de salvamento;
- e) Se houver a necessidade de cumprir prazos de entrega prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis, aquando do fecho dos contratos respectivos;
- f) Para finalização de serviços funerários;
- g) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;
- h) Por acordo expresso das partes.

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

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

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho suplementar — Descanso compensatório

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Trabalho em regime de turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o traba-

lhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado, correspondente a 22 dias úteis, não se contando para este efeito os sábados, domingos e feriados.

1.1 — Por acordo expresso do trabalhador e da entidade patronal, as férias podem ainda ser gozadas nas seguintes condições:

- a) Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis de férias entre 1 de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais três dias úteis, que poderão ser gozados em qualquer época do ano;
- b) Aos trabalhadores que gozem férias em dois períodos distintos, de 11 dias úteis cada, com-

preendidos, respectivamente, entre Janeiro e Abril e entre Maio e Outubro, serão acrescidos, a título de férias, de dois dias úteis, a gozar um em cada período.

2 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 4 e 5.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

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

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

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

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

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

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

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

11 — a) Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade

patronal seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

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

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

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

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e complementar e feriados

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

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

2 — a) Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado.

b) Na medida do possível, a entidade patronal fixará o sábado como dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público.

c) Nos estabelecimentos previstos na alínea b) no n.º 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal.

d) Nos estabelecimentos com quatro ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar previsto na alínea a) do n.º 2 desta cláusula poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde de sábado ou com a manhã de segunda-feira.

e) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas a) e c) do n.º 2 desta cláusula pode ser fixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.

3 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados — Descanso compensatório

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

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

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

4 — Na situação prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.^a, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à remuneração de um dia de trabalho calculada de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

Cláusula 36.^a

Conceito de faltas

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

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

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

Cláusula 37.^a

Tipos de faltas e sua duração

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por falecimento do cônjuge não separado, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas pelo falecimento de avós, netos, irmãos, bisavós, bisnetos, cunhados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores no exercício das respectivas actividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a deste contrato;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exames ou provas de avaliação, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos:

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

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

- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho por motivo que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a

necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g) Até dois dias úteis, por parto do cônjuge ou companheira, a utilizar nos 30 dias seguintes, e indicados pelo trabalhador, se possível, previamente;
- h) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;
- i) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 38.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

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

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

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

Cláusula 39.^a

Efeitos e descontos das faltas

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

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

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

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

5 — O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, não sendo permitida redu-

ção superior a um terço das férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

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

7 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas, aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

8 — a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada, por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela segurança social até ao limite de 60 dias por ano.

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

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

Cláusula 40.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 42.^a

Certificado de trabalho

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

conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

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

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 43.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de fazer-lhes qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e as possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho ou de disposições análogas deste CCT;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais e de instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou outras a estas inerentes;
- i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 44.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho e à sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e a ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e pela conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, fora dos casos expressamente previstos no RJCIT (Decreto-Lei n.º 49 408).

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

3 — Condições específicas dos electricistas:

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

Cláusula 46.^a

Transferência de local de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Transmissão do estabelecimento

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

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

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

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias de cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 48.^a

Cessação ou interrupção da actividade

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Maternidade e paternidade

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado ou clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Para os efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na lei, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para esta;

- e) A comunicação referida deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico, logo que possível;
- f) O pai tem direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, bem como em caso de morte ou por decisão conjunta dos pais;
- g) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea c);
- h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- i) Em caso de aborto ou parto de nado-morto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- j) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- l) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.
No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à mesma dispensa e nos mesmos termos para assistência ao filho, incluindo a aleitação, até este perfazer um ano. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa;
- m) As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e pelo número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- n) As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- o) Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores pais de filhos menores de 12 anos ou quando os interesses familiares o exigirem, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;
- p) As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas suplementares, sempre que aquelas o solicitem;

- q) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas l) e m) será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Os menores de 16 anos de idade não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

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

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e das demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada e que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias.

3 — O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior.

4 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso.

5 — Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 cessarão logo que:

- Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6 — A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos.

7 — Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos.

8 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- Com um mês de antecedência, caso se pretendam mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

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

Cláusula 53.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas especiais

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

- Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;
- Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;
- Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais das respectivas vias de acesso;
- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
- Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;
- Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;
- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente;

8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Ser separadas por sexos, sempre que possível;
- b) Dispor de água canalizada;
- c) Ser iluminadas e ventiladas;
- d) Possuir lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
- g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

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

7 — A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

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

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 55.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos devidamente credenciados procedam à cobrança nos locais de trabalho das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 57.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores,

designadamente baixa de categoria ou de classe ou diminuição de retribuição.

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

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste CCTV produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 59.^a

Revogação de contratos anteriores

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e, nessa medida, declaram revogados esses mesmos instrumentos.

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

CAPÍTULO XV

Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

Cláusula 60.^a

Noção de trabalho externo

Para os efeitos deste CCTV, considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

- 1) Que seja desenvolvido no domicílio ou em instalações do próprio trabalhador;
- 2) Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
- 3) Que o trabalhador entregue à entidade patronal, mediante um preço ou uma tarifa, o produto acabado quer no todo quer em parte autónoma do fabrico.

Cláusula 61.^a

Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho.

§ único. Não se consideram trabalhadores, para os efeitos do disposto nesta cláusula, os membros do agregado familiar.

Cláusula 62.^a

Caderneta de registo

1 — A cada trabalhador externo será atribuída uma caderneta fornecida pelo sindicato (conforme modelo anexo), na qual deverá ser registado todo o trabalho efectuado pelo trabalhador externo, o período de tempo a que se reporta, a descrição do trabalho, a quantidade, o preço unitário por peça e o preço total.

2 — A entidade patronal fica obrigada a incluir o trabalhador externo nos mapas de quadro de pessoal previstos na cláusula 15.^a

Cláusula 63.^a

Forma de contrato

1 — A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito e dele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2 — O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes: uma para o sindicato e outra para a associação patronal.

3 — A obrigatoriedade da redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor deste CCTV, devendo ser concretizada no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

Cláusula 64.^a

Tarifas mínimas

1 — A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2 — Na definição da tarifa mínima tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do sector para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

Cláusula 65.^a

Direitos do trabalhador externo

1 — Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua actividade.

2 — São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Retribuição de férias e feriados

1 — Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga, em relação aos existentes antes das férias, conjuntamente com estas, e os que se seguirem, conjuntamente com o subsídio de Natal.

2 — A retribuição para os efeitos do pagamento das férias, dos feriados, dos subsídios ou de outros será cal-

culada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67.^a

Trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por este CCTV ou vigentes na empresa.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalha.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho

1 — A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efectivamente executado.

2 — A entidade patronal é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3 — Quando a entidade patronal não cumprir o disposto no número anterior, é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50% da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 69.^a

Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 70.^a

Sanções

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

ANEXO I

Definição de funções

Nota. — Independentemente da terminologia usada, não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCTV.

Grupo A

Caixeiros e profissões correlativas

1 — *Praticante.* — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — *Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou retalho. Recebe encomendas, elabora as respectivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja, enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

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

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

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

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

14 — *Vendedor*. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

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

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

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e caixeiros de praça, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça, pelos programas cumpridos, etc.

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

18 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

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

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

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas*. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

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

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

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

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

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

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

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

Grupo B

Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

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

2 — *Paquete*. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo C

Telefonistas

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

Nota. — Os telefonistas que em 1 de Fevereiro de 1989 estavam classificados como de 1.^a são reclassificados em telefonistas de mais de três anos a partir daquela data. Para os restantes, o tempo de permanência no nível VI da tabela salarial contará a partir de 1 de Fevereiro de 1989.

Grupo D

Cobradores

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

Grupo E

Profissionais de escritório

1 — *Dactilógrafo*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

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

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

4 — *Escriturário*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos,

manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e a entrega de recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação e de entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionados com a função normalmente desempenhada.

5 — *Escriturário especializado*. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas com mais de 25 trabalhadores.

6 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e os registos 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 e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

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

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

10 — *Guarda-livros*. — É o trabalhador que se ocupa 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 ao apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

11 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutores, inter-

caladores, calculadoras e tabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento dos sistemas de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

13 — *Preparador informático de dados.* — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

14 — *Perfurador-verificador/operador de postos de dados.* — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em banda, terminais de computador, etc.).

15 — *Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, dos recibos e de outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

17 — *Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas

de execução dos trabalhos de uma máquina ou de um conjunto de máquinas clássicas ou convencionais.

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

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

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

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

22 — *Monitor informático.* — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

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

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

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

26 — *Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que

lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e 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.

27 — *Técnico de contas*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e dos resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e dos livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

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

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

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

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

Grupo F

Motoristas

Motorista (de pesados e ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu

cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga e a verificação da área dos níveis de óleo e de água. Os veículos pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Grupo G

Metalúrgicos

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

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

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

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

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

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

7 — *Serrador mecânico*. — É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas.

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

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

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

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

12 — *Soldador por electroarco ou oxiacetileno.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

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

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

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

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

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

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

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

20 — *Afiador de ferramentas.* — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, com fresas, machos de atarraxar, caçonetes e ferros de corte (buris) para tornos e madriladores.

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

22 — *Ajudante de lubrificador.* — É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

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

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

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

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

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

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

29 — *Montador de estruturas metálicas ligeiras.* — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros prefabricados sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

42 — *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadoras, guias de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas e pela carga que transportam.

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

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

45 — *Lavandeiro*. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem a aproveitamento de resíduos de metais não fer-

rosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

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

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

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

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

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

51 — *Operador de máquinas de balancé*. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

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

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

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

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

Grupo H

Electricista

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

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

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

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

5 — *Ajudante*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

6 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

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

Categorias para técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório

7.1 — *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — É o trabalhador que, sob a orientação de um instrutor, inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

7.2 — *Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — É o trabalhador que, após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos, inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controlo e de escritório.

7.3 — *Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico*. — É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercício da sua profissão.

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

7.5 — *Adjunto de chefe de secção*. — É o trabalhador que, sendo técnico de 1.^a classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência.

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

8 — *Técnico de computadores*. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção,

detecção, reparação e investigação da parte *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.

Categorias para técnicos de computadores

9.1 — *Técnico estagiário*. — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores.

9.2 — *Técnico auxiliar*. — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.^a linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores.

9.3 — *Técnico de 1.^a linha*. — É o trabalhador que desempenha funções de detenção e reparação de avarias no *hardware*.

9.4 — *Técnico de suporte*. — É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.^a linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos *devices*.

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

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

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

11 — *Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica*. — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista montador) em geral, mas em relação à contagem, ao ajustamento, à conservação e à reparação dos veículos de tracção eléctrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, os *controllers* (dispositivos de arranque) e a demais aparelhagem e os circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida, e repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, *controllers* e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

12 — *Radiomontador geral*. — É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas

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

Grupo I

Construção civil

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

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

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

4 — *Estucador*. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

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

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

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

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

9 — *Auxiliar (menor)*. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

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

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

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

2 — *Cortador de tecidos para estofos*. — É o profissional que executa corte de tecidos e outros para estofos, através de moldes ou de medidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16 — *Polidor manual*. — É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e o brilho desejados, prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições,

ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como raspadores, pinéis, trinchas, bonecas e lixas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo L

Técnicos de desenho

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

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

3 — *Desenhador-maquetista/arte finalista*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte final ou publicitário destinado

à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

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

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

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

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

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

a) *Desenho técnico* — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de 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 legendas;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se eventualmente em colaboração do trabalho de cópias heliográficas.

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

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

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

Grupo M

Profissionais de enfermagem

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

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

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

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

Grupo N

Trabalhadores de hotelaria

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

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

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

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

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

6 — *Dispenseiro*. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É por sua vez encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

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

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

balhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

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

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

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

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

13 — *Empregado de mesa de 1.^a* — É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, car-

ros-de-serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos, serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

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

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

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

17 — *Estagiário*. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

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

Outras condições específicas — Direito à alimentação

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

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

3 — A alimentação será fornecida em espécie.

4 — Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

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

Alimentação completa/mês — 10,3 %;
Avulsas/pequeno-almoço — 0,22 %;
Almoço/jantar ou ceia completa — 0,5 %;
Ceia simples — 0,35 %.

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

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

Grupo O

Técnicos de engenharia

(V. anexo IV.)

Grupo P

Profissionais de garagem

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

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

Grupo Q

Trabalhadores têxteis

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

1 — *Mestre*. — É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2 — *Ajudante de mestre*. — É o trabalhador que auxilia o mestre.

3 — *Oficial especializado*. — É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4 — *Oficial*. — É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5 — *Costureiro especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

6 — *Costureiro*. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

7 — *Bordador especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

8 — *Bordador*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

9 — *Praticante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

10 — *Ajudante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

11 — *Costureiro de emendas*. — É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas. Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão e ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:

12 — *Cortador de peles*. — É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

13 — *Acabador*. — É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

14 — *Ajudante de modelista*. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.

15 — *Ajudante de corte*. — É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

16 — *Chefe de linha ou grupo*. — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou embalagens.

17 — *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção*. — É o trabalhador responsável pela pro-

gramação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

18 — *Chefe de secção (encarregado)*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou na montagem e ou ultimateção da obra.

19 — *Colador*. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

20 — *Cortador e ou estendedor de tecidos*. — É o trabalhador que risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.

21 — *Distribuidor de trabalho*. — É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.

22 — *Engomador ou brunidor*. — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

23 — *Modelista*. — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos, através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

24 — *Monitor*. — É o trabalhador especializado que dirige um estágio.

25 — *Preseiro*. — É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

26 — *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar a título precário as funções de acabador.

27 — *Registador de produção*. — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28 — *Revisor*. — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

29 — *Riscador*. — É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou cópia do mapa de corte.

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

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

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

33 — *Esticador*. — É o trabalhador que estica as peles.

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

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

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

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

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

39 — *Planeador*. — É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

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

Outras condições específicas

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

Grupo R

Relojoeiros

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Às funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as seguintes categorias profissionais: aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.^a, oficial de 1.^a e oficial principal.

§ único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S

Economistas

(V. anexo V.)

Grupo T

Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U

Outros grupos profissionais

1 — *Despachante privativo*. — É o trabalhador técnico que, devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo, conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respectiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, utilizando para isso os vastos conhecimentos técnicos, indispensáveis a uma correcta classificação pautal, de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional, podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores, da mesma ou de outra profissão, adstritos à actividade aduaneira.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

2 — *Fogoeiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

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

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

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

6 — *Veterinário*. — É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de super-

visão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuadas pelas entidades oficiais.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

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

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

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

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupo A

Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano;
- c) Praticante do 3.º ano.

Nível II:

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

Nível III:

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

Nível IV:

Caixeiro-ajudante e operador do 3.º ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);
Distribuidor (até três anos);
Embalador (até três anos);
Operador de máquinas (até três anos);
Repositor (até três anos);
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Caixeiro (até três anos);
Distribuidor (mais de três anos);
Embalador (mais de três anos);
Operador de supermercado (até três anos);
Operador de máquinas (mais de três anos);
Repositor (mais de três anos);
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Caixeiro (três a seis anos);
Conferente;

Demonstrador;
Operador de supermercado (três a seis anos);
Propagandista;
Com parte variável:

Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de seis anos);
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado (mais de seis anos);
Sem parte variável:

Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor especializado.

Nível IX:

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

Nível X:

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

Nível XII:

Gerente comercial.

Nota. — Para efeitos de promoção das categorias referenciadas ao nível V, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E

Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- Paquete e praticante de ascensorista do 1.º ano;
- Paquete e praticante de ascensorista do 2.º ano;
- Paquete e praticante de ascensorista do 3.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

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

Nível IV:

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

Nível VI:

Ascensorista (mais de 21 anos);
Contínuo (mais de 21 anos);
Escriturário (até três anos);
Guarda;
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário);
Perfurador-verificador estagiário;
Porteiro (mais de 21 anos);
Rececionista estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até três anos);
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);
Empregado de serviço externo (até três anos);
Escriturário (de três a seis anos);
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos);
Operador mecanográfico (estagiário);
Perfurador-verificador (até três anos);
Rececionista de 2.ª;
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);
Cobrador (mais de três anos);
Empregado de serviço externo (mais de três anos);
Escriturário (mais de seis anos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos);
Operador informático (estagiário);
Operador mecanográfico (até três anos);
Perfurador-verificador (mais de três anos);
Programador mecanográfico (estagiário);
Rececionista de 1.ª;
Vigilante controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escriturário especializado;
Operador informático (até três anos);
Operador mecanográfico (mais de três anos);
Subchefe de secção;
Tradutor.

Nível X:

Programador mecanográfico (até três anos);
Secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;
Guarda-livros;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de três anos);
Preparador informático de dados.

Nível XII:

Analista informático;
Chefe de escritório;

Chefe de serviços;
Monitor informático;
Programador informático;
Programador mecanográfico (mais de três anos);
Tesoureiro;
Técnico de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F

Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros.

Nível VIII:

Motorista de pesados.

Grupo G

Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível IV:

Praticante do 2.º ano.

Nível V:

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

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;
Afinador de máquinas de 3.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;
Assentador de isolamentos;
Atarraxador;
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;
Condutor de máquinas de 3.ª;
Controlador de qualidade (até um ano);
Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Escolhedor-classificador de sucata;
Ferramenteiro de 2.ª;
Funileiro-latoeiro de 2.ª;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Maçariqueiro de 2.ª;

Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;
Mecânico de automóveis de 3.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.ª;
Operador de quinadeira de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Polidor de 3.ª;
Serrador mecânico;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Soldador de 2.ª;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª;
Torneiro mecânico de 3.ª;
Traçador-marcador de 3.ª;
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

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

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;

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

Nível ix:

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

Nível x:

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

Nível xi:

Gestor de *stocks*.

Nota. — As tabelas dos níveis i a iv não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, ataraxador, serralheiro mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível iv), que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível i, c) — 1.^o ano;
 Nível ii — 2.^o ano ou 17 anos de idade;
 Nível iii — 3.^o ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H
 Electricistas

Nível i:

Aprendiz.

Nível ii:

Ajudante do 1.^o ano.

Nível iii:

Ajudante do 2.^o ano.

Nível v:

Pré-oficial do 1.^o ano.

Nível vi:

Pré-oficial do 2.^o ano.

Nível vii:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);
 Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
 Oficial (até três anos);
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Nível viii:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica de mais de três anos;
 Oficial de mais de três anos;
 Reparador de aparelhos receptores de rádio de mais de três anos;
 Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível ix:

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

Nível x:

Encarregado;
 Radiomontador geral de mais de três anos;
 Técnico de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível xi:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível xii:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de electrónica até três anos e de mais de três anos serão reclassificados em técnicos de 2.^a e de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

Grupo I
 Construção civil

Nível ii:

Auxiliar menor do 1.^o ano.

Nível iii:

Auxiliar menor do 2.^o ano.

Nível v:

Servente.

Nível vi:

Montador de andaimes.

Nível vii:

Capataz;
 Carpinteiro de limpos de 2.^a;
 Estucador de 2.^a;
 Pedreiro de 2.^a;
 Pintor de 2.^a

Nível VIII:

Arvorado;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Estucador de 1.^a;
Pedreiro de 1.^a;
Pintor de 1.^a

Nível IX:

Encarregado de 2.^a

Nível X:

Encarregado de 1.^a

Grupo J

Trabalhadores das madeiras

Nível I:

a) Aprendiz do 1.^o ano;
b) Aprendiz do 2.^o ano;
c) Aprendiz do 3.^o ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.^o ano.

Nível III:

Praticante do 1.^o ano;
Praticante do 2.^o ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.^a;
Costureiro de colchões de 2.^a;
Enchedor de colchões de 2.^a

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.^a;
Casqueiro de 2.^a;
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a;
Costureiro-controlador de 2.^a;
Costureiro de colchões de 1.^a;
Costureiro de decoração de 2.^a;
Costureiro de estofador de 2.^a;
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a;
Dourador de ouro de imitação de 2.^a;
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a;
Envernizador de 2.^a;
Facejador de 2.^a;
Montador de móveis de 2.^a;
Polidor mecânico e à pistola de 2.^a;
Prensador de 2.^a

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.^a;
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a;
Casqueiro de 1.^a;
Cortador de tecidos para estofos de 1.^a;
Costureiro-controlador de 1.^a;
Costureiro de decoração de 1.^a;
Costureiro de estofador de 1.^a;
Dourador de ouro de imitação de 1.^a;
Empalhador de 2.^a;
Envernizador de 1.^a;
Estofador de 2.^a;

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

Nível VII:

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

Nível VIII:

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

Nível IX:

Encarregado;
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

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

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I, c) — 1.^o ano;
Nível II — 2.^o ano ou 17 anos de idade;
Nível III — 3.^o ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L

Técnicos de desenho

Nível I:

Praticante do 1.^o ano.

Nível II:

Praticante do 2.^o ano.

Nível III:

Praticante do 3.^o ano.

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);
Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

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

Nível VII:

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

Nível VIII:

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

Nível IX:

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

Nível X:

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

Nível XI:

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

Nível XII:

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

Grupo M

Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N

Indústria hoteleira

Nível I:

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

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;
Empregado de refeitório;
Preparador de cozinha.

Nível VI:

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

Nível VII:

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

Nível VIII:

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

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;
Encarregado de refeitório.

Grupo O

Técnicos de engenharia

*(V. anexo IV.)***Grupo P**

Trabalhadores de garagens

Nível v:

Ajudante de motorista até três anos;
Lavador de viaturas.

Nível vi:

Ajudante de motorista com mais de três anos.

Grupo Q

Têxteis

Nível i:

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

Nível ii:

Ajudante do 1.º ano.

Nível iii:

Ajudante do 2.º ano.

Nível iv:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível v:

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

Nível vi:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;
Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;
Preseiro;
Registador de produção;
Riscador.

Nível vii:

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

Nível viii:

Adjunto de modelista;
Ajudante de mestre.

Nível ix:

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

Nível x:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível xi:

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

Grupo R

Relojoeiros

Nível i:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível ii:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível iii:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível iv:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível v:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível vi:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível vii:

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

Nível ix:

Oficial de 1.ª

Nível x:

Oficial principal;
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível xii:

Classificador-avaliador de diamantes.

Nota. — Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.ª auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de € 1,25.

Grupo S

Economistas

(V. anexo IV.)

Grupo T

Juristas

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

(V. anexo VII.)

Grupo U

Outros grupos profissionais

Nível v:

Operador de máquinas auxiliares (até três anos).

Nível vi:

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

Nível vii:

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

Nível viii:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos);
Fogueiro de 1.^a;
Ourives conserteiro.

Nível ix:

Impressor-litógrafo;
Muflador ou forneiro.

Nível xii:

Analista químico.

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 650,54.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 650,54 e até € 2561,81.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2561,81.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo O. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao O, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.^a o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

(Valores em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I: a)	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 1.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 1.º ano; praticante do 1.º ano	(a)	(a)	(a)
I: b)	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano); aprendiz do 2.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 2.º ano; praticante do 2.º ano	(a)	(a)	(a)
I: c)	Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 3.º ano; praticante do 3.º ano	(a)	(a)	(a)
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 4.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.); caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano (rel.)	368,10	368,10	368,10
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo e ascensorista de 18-19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano (rel.); praticante do 1.º ano (met. e mad.); praticante do 2.º ano (mad.); praticante 3.º ano (des.)	368,10	368,10	368,10
IV	Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano); contínuo e ascensorista de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2. ^a ; costureiro de colchões de 2. ^a ; costureiro de emendas (até três anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2. ^a ; estagiário (hot.); estagiário do 3.º ano; meio-oficial do 3.º ano (rel.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	368,10	368,10	368,10
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até três anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2. ^a ; bordador; caixa de balcão (até três anos); casqueiro de 2. ^a ; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1. ^a ; cortador de tecidos para estofos de 2. ^a ; costureiro controlador de 2. ^a ; costureiro de colchões de 1. ^a ; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2. ^a ; costureiro de emendas (mais de três anos); costureiro de estofador de 2. ^a ; costureiro; distribuidor (até três anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2. ^a ; embalador (até três anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1. ^a ; envernizador de 2. ^a ; facejador de 2. ^a ; ferramenteiro de 3. ^a ; lavador de viaturas; montador de móveis de 2. ^a ; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3. ^a ; oficial de 2. ^a do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até três anos); operador de máquinas auxiliar (até três anos); operador heliográfico (até três anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2. ^a ; prensador de 2. ^a ; pré-oficial do 1.º ano; preparador de cozinha; preparador; repositor (até três anos); revistador; servente (até três anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano	368,10	375,50	418,90

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
VI	Afiador de ferramentas de 2. ^a ; afinador de máquinas de 3. ^a ; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3. ^a ; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de três anos); arquivista técnico (até três anos); ascensorista (mais de 21 anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1. ^a ; atarraxador; bate-chapas (chapeiro) de 3. ^a ; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de três anos); caixeiro (até três anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2. ^a ; carpinteiro de moldes ou modelos de 3. ^a ; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2. ^a ; casqueiro de 1. ^a ; condutor de máquinas de 3. ^a ; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1. ^a ; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2. ^a ; costureiro controlador de 1. ^a ; costureiro de decoração de 1. ^a ; costureiro de estofador de 1. ^a ; costureiro especializado; cozinheiro de 3. ^a ; decorador de vidro ou cerâmica (até três anos); despenseiro; distribuidor (mais de três anos); dourador de ouro de imitação de 1. ^a ; embalador (mais de três anos); empalhador de 2. ^a ; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1. ^a ; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até três anos); esticador; estofador de 2. ^a ; facejador de 1. ^a ; ferramenteiro de 2. ^a ; fogueiro de 3. ^a ; funileiro latoeiro de 2. ^a ; gravador de 2. ^a ; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2. ^a ; maquinista de peles; marceneiro de 2. ^a ; mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a ; mecânico de automóveis de 3. ^a ; mecânico de frio ou ar condicionado de 3. ^a ; mecânico de madeiras de 2. ^a ; mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a ; moldureiro reparador de 2. ^a ; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1. ^a ; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2. ^a ; montador-ajustador de máquinas de 3. ^a ; oficial (têxt.); oficial de 2. ^a do 2. ^o ano (rel.); operador de máquinas (mais de três anos); operador de máquinas auxiliar (de três a seis anos); operador de máquinas de contabilidade (estagiário); operador de máquinas de pantógrafo de 3. ^a ; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 3. ^a ; operador de quinadeira de 2. ^a ; operador de supermercado (até três anos); operador heliográfico (mais de três anos); perfilador de 2. ^a ; perfurador-verificador estagiário; pintor de 2. ^a ; pintor de móveis de 2. ^a ; polidor de 3. ^a ; polidor manual de 2. ^a ; polidor mecânico e à pistola de 1. ^a ; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1. ^a ; preenseiro; pré-oficial do 2. ^o ano; rececionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de três anos); riscador; serrador mecânico; serrador; serralheiro civil de 3. ^a ; serralheiro mecânico de 3. ^a ; servente (mais de três anos); soldador de 2. ^a ; soldador por electroarco e oxí-acetileno de 3. ^a ; telefonista (até três anos); tirocinante A, 2. ^o ano; torneiro mecânico de 3. ^a ; traçador-marcador de 3. ^a ; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante	368,10	415,70	465,40
VII	Afiador de ferramentas de 1. ^a ; afinador de máquinas de 2. ^a ; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2. ^a ; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de três anos); auxiliar de decorador (até três anos); auxiliar de enfermagem; cozinheiro de 2. ^a); bate-chapas (chapeiro de 2. ^a); caixeiro (três a seis anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2. ^a ; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1. ^a ; carpinteiro de limpos de 2. ^a ; carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a ; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1. ^a ; chefe de linha ou grupo; cobrador (até três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2. ^a ; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1. ^a ; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos); demonstrador de máquinas e equipamentos; demonstrador; desenhador de execução (tirocinante do 1. ^o ano); dourador de ouro fino de 2. ^a ; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos); empalhador de 1. ^a ; empregado de mesa de 2. ^a ; empregado de serviço externo (até três anos); empregado de <i>snack</i> ; entalhador de 2. ^a ; escriturário (de três a seis anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; estenodactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1. ^a ; estucador de 2. ^a ; ferramenteiro de 1. ^a ; fogueiro de 2. ^a ; funileiro-latoeiro de 1. ^a ; gravador de 1. ^a ; maçariqueiro de 1. ^a ; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1. ^a ; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a ; mecânico de automóveis de 2. ^a ; mecânico de frio ou ar condicionado de 2. ^a ; mecânico de madeiras de 1. ^a ; mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a ; medidor (tirocinante do 1. ^o ano); moldureiro reparador de 1. ^a ; monitor; montador de peças ou órgãos; mecânicos em série de 1. ^a ; montador-ajustador de máquinas de 2. ^a ; motorista de ligeiros; oficial (até três anos); oficial de 2. ^a do 3. ^o ano (rel.); oficial especializado (têxt.); operador de máquinas auxiliar (mais de seis anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de contabilidade (até três anos); operador de máquinas de pantógrafo de 2. ^a ; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 2. ^a ; operador mecanográfico (estagiário); operador de quinadeira de 1. ^a ; operador de supermercado (três a seis anos); pasteleiro de 2. ^a ; pedreiro de 2. ^a ; perfilador de 1. ^a ; perfurador-verificador (até três anos); pintor de 1. ^a (met.); pintor de 2. ^a ; pintor de móveis de 1. ^a ; pintor decorador de 2. ^a ; planeador; polidor de 2. ^a ; polidor manual de 1. ^a ; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospectador de vendas (com parte variável); rececionista de 2. ^a ; reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos); revisor; serralheiro civil de 2. ^a ; serralheiro mecânico de 2. ^a ; soldador de 1. ^a ; soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 2. ^a ; telefonista (mais de três anos); torneiro mecânico de 2. ^a ; traçador-marcador de 2. ^a ; vendedor especializado (com parte variável)	391,40	458,00	490,90
VIII	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1. ^a ; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. ^a ; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de três anos); bate-chapas (chapeiro) de 1. ^a ; caixa (de escritório); caixeiro (mais de seis anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1. ^a ; carpinteiro de limpos de 1. ^a ; carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a ; cobrador (mais de três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a ; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1. ^a ; decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos); decorador; desenhador de execução (tirocinante do 2. ^o ano); dourador de ouro fino de 1. ^a ; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos); empregado de mesa de 1. ^a ; empregado de serviço externo (mais de três anos); enfermeiro; entalhador de 1. ^a ; escriturário (mais de seis anos); estenodactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1. ^a ; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1. ^a ; mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a ; mecânico de automóveis de 1. ^a ; mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a ; mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a ; medidor (tirocinante do 2. ^o ano); montador-ajustador de máquinas de 1. ^a ; motorista de pesados; oficial (mais de três anos); operador de			

(Valores em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
	máquinas de contabilidade (mais de três anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1. ^a ; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 1. ^a ; operador de supermercado (mais de seis anos); operador informático (estagiário); operador mecanográfico (até três anos); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1. ^a ; pedreiro de 1. ^a ; perfurador-verificador (mais de três anos); pintor de 1. ^a ; pintor decorador de 1. ^a ; polidor de 1. ^a ; programador mecanográfico (estagiário); promotor de vendas (sem parte variável); prospectador de vendas (sem parte variável); recepcionista de 1. ^a ; recepcionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos); serralheiro civil de 1. ^a ; serralheiro mecânico de 1. ^a ; soldador de electroarco ou oxí-acetileno de 1. ^a ; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1. ^a ; traçador-marcador de 1. ^a ; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador	429,50	483,50	542,60
IX	Agente de métodos; caixaio-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de equipa (elect.); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até três anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até três anos); desenhador de execução (até três anos); encarregado (mad.); encarregado de 2. ^a (const. civil); encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais; medidor (até três anos); medidor orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1. ^a ; operador informático (até três anos); operador mecanográfico (mais de três anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até três anos; subchefe de secção; técnico de 2. ^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor	461,20	520,40	573,30
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de três anos); decorador de execução (mais de três anos); desenhador de execução (mais de três anos); desenhador-decorador (até três anos); encarregado (elect.); encarregado de 1. ^a (const. civil); encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral (mad.); encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de três anos); medidor-orçamentista (até três anos); oficial principal; programador mecanográfico (até três anos); radiomontador geral (mais de três anos); secretário de direcção; técnico de 1. ^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório	503,50	559,60	611,40
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de três anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; guarda-livros; medidor-orçamentista (mais de três anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de três anos); peleiro-mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de maquetas (tirocinante)	543,70	586,10	635,80
XII	Analista informático; analista químico; chefe de escritório; chefe de (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional; chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; programador mecanográfico (mais de três anos); técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro	601,90	652,70	686,50

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

(Valores em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações
I	Técnico estagiário	482,30
II	Técnico auxiliar	542,60
III	Técnico de 1. ^a linha (1. ^o ano)	640,00
IV	Técnico de 2. ^a linha (2. ^o ano)	767,90
V	Técnico de suporte	857,90
VI	Técnico de sistemas	958,30
VII	Subchefe de secção	1 118,10
VIII	Chefe de secção	1 173,00

ANEXO IV

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

(Valores em euros)

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	752,10	797,50		

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	823,00	882,20	Economista; jurista	I a)
c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	909,60	979,50	Economista; jurista	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 033,50	1 141,30	Economista; jurista	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 253,40	1 355,00	Economista; jurista	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 538,00	1 642,60	Economista; jurista	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 840,40	1 938,80	Economista; jurista	V

Notas

- 1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2135,54.
b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2135,54.
c) No caso de empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.
- 2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não aufram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível v da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente, para as tabelas I ou II do anexo IV.

ANEXO V

Técnicos de engenharia

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

Engenheiros

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

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

Engenheiros técnicos

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

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

Engenheiros maquinistas da marinha mercante

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

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante, aos quais será exigido

o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da marinha mercante

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

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

Definição de funções e carreira profissional

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

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

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

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

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

3 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua actividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados.

Grau I

Este grau deve ser considerado com base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante.

A permanência neste grau não excederá três anos, a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes. Este grau será desdobrado em três sub-graus: A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

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

Os engenheiros não podem ser admitidos no sub-grupo A.

Grau II

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

1 — Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processos. Não exercem funções de chefia e ou coordenação.

2 — Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de outro técnico. Não exercem funções de chefia e ou coordenação.

3 — Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não exercem funções de chefia e ou coordenação. Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico, recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos. Não têm funções de chefia e ou coordenação.

4 — A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transita para um dos graus de responsabilidade seguintes.

Grau III

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

1 — Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector.

2 — Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis.

3 — Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação. Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

Grau IV

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

1 — Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa.

2 — Direcção técnico-administrativa e ou comercial da empresa.

3 — Direcção técnica da empresa. Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia. Planeamento de projectos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grau V

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

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

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

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

ANEXO VI

Clausulado específico de economistas

Economistas, condições de admissão. Categorias profissionais e definição de funções

1 — Economistas são todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo de ciências económicas e financeiras (Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas e Relações Internacionais Políticas e Económicas) que, comprovadamente, exerçam actividades por conta de outrem.

2 — Condições de admissão:

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

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

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

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

3 — Categorias profissionais e descrição das funções:

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

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

3.3 — O período experimental vence pelo grau que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

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

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

3.A — Definição genérica da função economista:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;
- 2) Estudar o reflexo da economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à prossecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3.B — Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

Análises macroeconómicas e microeconómicas;

Planeamento e estratégias;

Planeamento operacional de controlo de execução:

Organização e métodos de gestão;

Estudos de estrutura organizacional;

Concepção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;

Organização e gestão administrativo-contabilística;

Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;

Estudos e promoção de mercados;

Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;

Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;

Análise, gestão e controlo de riscos;

Gestão de recursos humanos;

Gestão comercial e de *stocks*;

Avaliação de empresas;

Estabelecimento de políticas de gestão, financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);

Gestão dos aspectos fiscais e aduaneiros;

Concepção e implementação de sistemas de informática de gestão;

Estudos matemáticos e ou econométricos.

4 — As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

Definição das categorias de economistas

Grau I. — Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalho e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de índole comercial de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II. — Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalho de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc.;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;

- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes por vezes complexos com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidades de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa ou sector;
- e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

Grau V. — Descrição geral de funções:

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

ANEXO VII

Clausulado específico de juristas

1 — Habilitações literárias — licenciatura em Direito.

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

3 — Carreira profissional:

Juristas de grau I. — Descrição geral de funções:

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

Juristas de grau II. — Descrição geral de funções:

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

- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Juristas de grau III. — Descrição geral de funções:

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

Juristas do grau IV. — Descrição geral de funções:

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

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

Juristas de grau V. — Descrição geral de funções:

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

4 — Condições de admissão:

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

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

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

Nota final. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCT em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Pelas associações patronais:

União de Associações do Comércio e Serviços (em representação das seguintes associações integradas):

- Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;
- Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drograria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;
- Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;
- Associação Comercial de Moda;
- Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa);
- Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;
- Associação de Jovens Empresários do Comércio e Serviços:

Fernando José Diogo Afonso, na qualidade de membro da direcção e vice-presidente da UACS.

José Manuel Gomes de Castro, na qualidade de pessoa mandatada pela direcção da UACS.

Associação Comercial do Concelho de Cascais:

Fernando José Diogo Afonso, na qualidade de membro da direcção e vice-presidente da UACS.

José Manuel Gomes de Castro, na qualidade de pessoa mandatada pela direcção da UACS.

B) Pelas associações sindicais:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviço de Portugal:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

Manuel da Conceição Feliciano, a qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância de Portaria, Vigilância e Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Manuel da Conceição Feliciano, na qualidade de mandatário.

Marcela Esteves Santos Monteiro, na qualidade de mandatária.

Lisboa, 28 de Maio de 2004.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 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, Restaurante e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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 Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 26 de Maio de 2004. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 60 do livro n.º 10, com o registo n.º 51/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula preliminar

As partes outorgantes, abaixo assinadas, acordam em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, as alterações que se seguem:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, e sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1997, 27, de 27 de Julho de 1998, 26, de 15 de Julho de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, e 28, de 29 de Julho de 2003, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 51200, 51210, 51211, 51212, 51240, 51350, 51441, 51473, 52000, 52100, 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52271, 52272, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52470, 52471, 52472, 52480, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622,

52623, 52630, 52700, 52710, 52720, 52730, 71300, 71310, 71320, 71330, 71340, 71400, 72000, 72100, 72200, 72300, 72400, 72500, 72600, 92120, 92710, 93020, 93021, 93022, 93030, 93040 e 93042) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita (passou a designar-se Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita) e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.ª desta CCT não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 4385 empresas e 5700 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — A tabela salarial constante do anexo III e restantes cláusulas de expressão económica produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

2 — O prazo de vigência desta CCT é de 12 meses.

7 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele cuja revisão se pretende efectuar.

Cláusula 12.ª

Condições de admissão e promoções obrigatórias

1 — As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores caixeiros:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória, consoante a idade;

Grupo C — trabalhadores electricistas:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com 16 anos;

Grupo E — trabalhadores metalúrgicos:

- a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

.....

Grupo F — trabalhadores de costura:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

.....

Grupo G — trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) 16 anos para paquete;

.....

Grupo H — trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos com as habilitações mínimas legais;
- b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo;

.....

Grupo I — trabalhadores da indústria hoteleira:

- 2) Admissão — 16 anos.

Grupo N — trabalhadores relojoeiros:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

.....

Grupo O — trabalhadores de serviços pessoais — penteado e estética:

- 1) São condições gerais de admissão de trabalhadores:
- a) Ter idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar verificada em prévio exame médico, às expensas da entidade empregadora;

- 2) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;
- 3) Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior

ou ainda a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada;

- 4) Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso desde que satisfaçam os requisitos necessários;
- 5) O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um ano nem superior a três anos previamente autorizado pelo sindicato;
- 6) Nos casos em que a aprendizagem ou a profissão de barbeiro e cabeleireiro tenha sido realizada ou exercida sem dependência da autorização ou título profissional a entidade estatal com competência poderá autorizar ouvido o sindicato:
- a) A admissão ao exame profissional de ajudante de cabeleireiro ou meio-oficial de barbeiro de indivíduos maiores de 21 anos;
- b) O ingresso em categorias superiores mediante aprovação no exame correspondente;
- c) O ingresso na profissão com a dispensa da realização do estágio de aprendizagem a que se refere o n.º 3;
- d) A admissão ao exame profissional referido no anterior n.º 6), alínea a), desta cláusula aos maiores de 21 anos impossibilitados definitivamente de fazerem a escolaridade obrigatória por falta de capacidade ou condições de saúde comprovadas por atestado médico passado pelo subdelegado de saúde;

- 7) Quanto a aprendizagem nas categorias de posticeiro, manicura/pedicura, esteticista e massagista de estética, a autorização a que se reporta o n.º 5) desta cláusula apenas será concedida desde que os estágios se realizem sob orientação efectiva de um profissional da respectiva especialidade;
- 8) O acesso às categorias de oficial de barbeiro, praticante de cabeleireiro e oficial posticeiro apenas é permitido aos profissionais das categorias inferiores com o período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo;
- 9) Sem prejuízo de só poderem ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos em certificado profissional, o ingresso na profissão de barbeiro e de cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva;
- 10) A admissão ou promoções para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente e em caso de promoção terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

Outras condições específicas — Tempo e forma de pagamento

2 — Aos profissionais constantes do n.º 1 caberá ainda a percentagem de 50% do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15% desse apuro para despesas da entidade patronal, desde que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições

mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas fixas

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de € 15.

8 — (*Anular.*)

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 3 por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais:

- a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;
- b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo.

2 — Relativamente aos diversos horários previstos no número anterior, o descanso semanal será de:

- a) Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13 horas e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea a) do número anterior, ficando o gozo do outro meio-dia a ser gozado num todo ou repartido

pelos vários dias da mesma semana, a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal;

Cláusula 37.^a

Descanso semanal e feriados

3 — São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1.º 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;

e, além destes, o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 59.^a

Grandes deslocações no continente

- b) A um subsídio de deslocação correspondente a € 1;

SECÇÃO II

Cláusula 61.^a

Trabalho feminino

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, podendo, se a trabalhadora preferir, gozar 30 dias antes do parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até 12 meses após o parto. No caso de haver lugar à amamentação esse período mantém-se durante todo o tempo que durar a amamentação já referida devidamente comprovada pelo médico;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual durante o período de gravidez;

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Quotização

A pedido expresso do trabalhador, a empresa obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador e a remeter à associação sindical em que aquele se encontre inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte.

ANEXO I

Grupo O — Trabalhadores de serviços pessoais — Penteados e estética

1 — Barbeiros (cabeleiros de homens):

- a) *Cabeleiro completo de homens*. — É o trabalhador que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem;
- b) *Oficial*. — É o trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabelo e coloração de cabelo;
- c) *Meio-oficial*. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob orientação de um profissional mais qualificado;
- d) *Praticante*. — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleiro de homens;
- e) *Aprendiz*. — É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais qualificado.

2 — Cabeleiro de senhoras:

- a) *Cabeleiro completo*. — É o trabalhador que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postigos;
- b) *Oficial especializado*. — É o trabalhador que executa as funções das categorias seguintes, faz também ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico;
- c) *Praticante*. — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleiro de senhoras;
- d) *Ajudante*. — É o trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais mais qualificados;
- e) *Aprendiz*. — É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

3 — Ofícios similares:

- a) *Manicura-pedicura (M/F)*. — É o trabalhador que trata do embelezamento de unhas e ou

arranjo de unhas; executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagens das mãos e dos pés;

- b) *Esteticista cosmetologista (M/F)*. — É o trabalhador que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés;
- c) *Massagista de estética (M/F)*. — É o trabalhador que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos;
- d) *Oficial de posticeiro*. — É o trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postigos e entretecido;
- e) *Ajudante de posticeiro*. — É o trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;
- f) *Aprendiz*. — É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

4 — Trabalhadores da manutenção da estética:

- a) *Ajudante técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o utente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis;
- b) *Dietista*. — É o trabalhador que elabora regimes alimentares, recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam, calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo, consulta tabelas sobre o valor calórico dos alimentos, procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos;
- c) *Educador social*. — É o trabalhador que presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida, realiza e apoia actividades de grupo, de carácter recreativo;
- d) *Massagista de reabilitação*. — É o trabalhador que dá massagens, a fim de activar a circulação, conseguir o relaxamento neuromuscular, cuidar de lesões musculares ou obter outros resultados terapêuticos. Efectua o tratamento segundo as necessidades do cliente ou as prescrições do médico, ensina o cliente a fazer exercícios de carácter correctivo e vigia a sua execução. Por vezes efectua outros tipos de tratamento tais como banhos de vapor e agentes físicos;
- e) *Trabalhador auxiliar (serviços gerais)*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações, assegura o transporte de alimentos e outros artigos, serve refeições em refeitórios, desempenha funções de estafeta e valores por protocolo, desempenha outras tarefas específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

ANEXO III

(Em euros)

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

(Em euros)		
Nível	Categorias	Vencimentos
I	Aprendiz do 1.º ano (elect.) Aprendiz do 1.º ano (hot.) Aprendiz do 1.º ano (marc.) Aprendiz do 1.º ano (met.) Paquete do 1.º ano (vig. limp.) Praticante do 1.º ano (com.) Praticante do 1.º ano (reloj.)	(*) 220
II	Aprendiz (cab. h/s e of. similares) Aprendiz do 2.º ano (elect.) Aprendiz do 2.º ano (hot.) Aprendiz do 2.º ano (marc.) Aprendiz do 2.º ano (met.) Paquete do 2.º ano (vig. limp.) Praticante do 2.º ano (com.) Praticante do 2.º ano (reloj.)	(*) 245
III	Aprendiz do 3.º ano (hot.) Aprendiz do 3.º ano (met.) Paquete do 3.º ano (vig. limp.) Praticante do 3.º ano (com.) Praticante do 3.º ano (reloj.)	(*) 280
IV	Aprendiz do 1.º ano (c. civil) Aprendiz do 3.º ano (marc.) Aprendiz do 4.º ano (hot.) Aprendiz do 4.º ano (met.) Praticante do 4.º ano (com.) Praticante do 4.º ano (reloj.) Praticante (cab. h/s e of. similares)	(*) 301
V	Ajudante do 1.º ano (elect.) Ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.) Aprendiz do 2.º ano (c. civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (com.) Estagiário do 1.º ano (escrit.) Estagiário do 1.º ano (cost.) Estagiário do 1.º ano (hot.) Operador-ajudante do 1.º ano (com.) Praticante do 1.º ano (marc.)	(*) 354
VI	Ajudante (cab. de senh. e de post.) Ajudante do 2.º ano (elect.) Ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.) Aprendiz do 3.º ano (c. civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (com.) Dactilógrafo do 1.º ano (esc.) Estagiário do 2.º ano (cost.) Estagiário do 2.º ano (hot.) Estagiário do 2.º ano (esc.) Operador-ajudante do 2.º ano (com.) Praticante do 1.º ano (met.) Praticante do 2.º ano (marc.) Tirocinante do escalão 1.º (t. des.) Trabalhador auxiliar (manut. e estét.)	382
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil) Tirocinante do escalão II (t. des.)	427
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano (esc.) Estagiário do 3.º ano (esc.) Praticante do 2.º ano (c. civil) Servente de limpeza (vig. e limp.)	439
	Auxiliar de cozinha (hot.) Bordadora (cost.) Contínuo (esc.) Copeiro (hot.)	

Nível	Categorias	Vencimentos
IX	Costureira (cost.) Distribuidor (com.) Embalador (com.) Etiquetador (com.) Guarda (vig. limp.) Operador de máquinas de embalar (com.) Porteiro (vig. limp.) Praticante do 2.º ano (met.) Pré-oficial do 1.º ano (elect.) Rotulador, (com.) Servente (com.) Servente (c. civil) Vigilante (vig. limp.)	469
X	Afinador de máquinas de 3.ª (met.) Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª (met.) Ajudante técnico de fisioterapia (cab. h/s e of. simil.) Apontador com menos de um ano (met.), bate-chapas de 3.ª (met.) Caixa de balcão com menos de três anos (com.) Canalizador de 3.ª (met.) Condutor-manobrador de 3.ª (com.) Cobrador de 2.ª (esc.) Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª (marc.) Cortador de tecidos para colchões de 2.ª (marc.) Cortador de tecidos para estofos de 2.ª (marc.) Costureira de colchoeiro de 2.ª (cost.) Costureiro de decoração de 2.ª (cost.) Costureiro de estofador de 2.ª (cost.) Costureiro-controlador de 2.ª (cost.) Cozinheiro de 3.ª (hot.) Dourador de ouro de imitação de 2.ª (marc.) Empregado de balcão (hot.) Empregado de mesa (hot.) Empregado de <i>snack</i> (hot.) Enchedor de colchões e almofadas de 2.ª (marc.) Envernizador de 2.ª (marc.) Escolhedor-classificador de sucatas do 1.º ano (met.) Ferramenteiro de 3.ª (met.) Maçariqueiro de 2.ª (met.) Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª (met.) Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª (met.) Meio-oficial — cabeleireiro de senhoras (cab. h/s e of. simil.) Meio-oficial — cabeleireiro de homens (cab. h/s e of. simil.) Montador-ajustador de máquinas de 3.ª (met.) Montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.) Montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.) Oficial (cost.) Oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.) Operador de 2.ª (super.) (com.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Pintor de metalurgia de 3.ª (met.) Polidor mecânico e à pistola de 2.ª (marc.) Pré-oficial do 2.º ano (elect.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Terceiro-caixeiro (com.)	492
	Afinador de máquinas de 2.ª (met.) Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª (met.)	

(Em euros)

Nível	Categorias	Vencimentos
XI	Ajudante de motorista (com.)	533
	Assentador de revestimentos de 2. ^a (c. civil)	
	Bate-chapas de 2. ^a (met.)	
	Caixa de balcão com mais de três anos (com.)	
	Canalizador de 2. ^a (met.)	
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a (c. civil)	
	Condutor-manobrador de 2. ^a (com.)	
	Cobrador de 1. ^a (esc.)	
	Colador de espumas para estofos ou colchões de 1. ^a (marc.)	
	Conferente (com.)	
	Cortador de tecidos para colchões de 1. ^a (marc.)	
	Cortador de tecidos para estofos de 1. ^a (marc.)	
	Costureira de colchoeiro de 1. ^a (cost.)	
	Costureiro de decoração de 1. ^a (cost.)	
	Costureiro de estofador de 1. ^a (cost.)	
	Costureiro-controlador de 1. ^a (cost.)	
	Cozinheiro de 2. ^a (hot.)	
	Demonstrador (com.)	
	Desenhador menos três anos (t. des.)	
	Dietista até dois anos (cab. h/s e of. simil.)	
	Dourador de ouro de imitação de 1. ^a (marc.)	
	Dourador de ouro fino de 2. ^a (marc.)	
	Educador social até dois anos (cab. h/s e of. simil.)	
	Empregado de balcão de 2. ^a (hot.)	
	Empregado de mesa de 2. ^a (hot.)	
	Empregado de <i>snack</i> de 2. ^a (hot.)	
	Enchedor de colchões e almofadas de 1. ^a (marc.)	
	Entanhador de 2. ^a (marc.)	
	Envernizador de 1. ^a (marc.)	
	Escolhedor-classificador de sucatas do 1. ^o ano (met.)	
	Esteticista/cosmetologista até dois anos (cab. h/s e of. simil.)	
	Estucador de 2. ^a (c. civil)	
	Estofador de 2. ^a (marc.)	
	Ferramenteiro de 2. ^a (met.)	
	Maçariqueiro de 1. ^a (met.)	
	Marceneiro de 2. ^a (marc.)	
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 2. ^a (met.)	
	Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a (met.)	
	Montador — ajustador de máquinas de 2. ^a (met.)	
	Montador de móveis por elementos de 1. ^a (marc.)	
	Oficial cabeleireiro homens até dois anos (cab. h/s e of. simil.)	
	Oficial cabeleireiro senhoras até dois anos (cab. h/s e of. simil.)	
Oficial posticeiro até dois anos (cab. h/s e of. simil.)		
Oficial relojoeiro de 2. ^a (reloj.)		
Operador de 1. ^a (super.) (com.)		
Operador de computador estagiário (inf.)		
Operador de posto de dados estagiário (inf.)		
Operador de máquinas de contabilidade estagiário (esc.)		
Operador mecanográfico estagiário (esc.)		
Manicura/pedicura (cab. h/s e of. simil.)		
Massagista de estética até dois anos (cab. h/s e of. simil.)		
Massagista de reabilitação até dois anos (cab. h/s e of. simil.)		
Medidor orçamentista menos três anos (t. des.)		
Pedreiro de 2. ^a (c. civil)		
Perfurador-verificador estagiário (esc.)		
Pintor de 2. ^a (c. civil)		

(Em euros)

Nível	Categorias	Vencimentos		
	Pintor-decorador de 2. ^a (marc.)			
	Pintor de metalurgia de 2. ^a (met.)			
	Pintor de móveis de 2. ^a (marc.)			
	Polidor de 2. ^a (marc.)			
	Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a (marc.)			
	Propagandista (com.)			
	Relojoeiro reparador de 2. ^a (reloj.)			
	Segundo-caixeiro (com.)			
	Serralheiro civil de 2. ^a (met.)			
	Serralheiro mecânico de 2. ^a (met.)			
	Telefonista (esc.)			
	Terceiro-escriturário (esc.)			
	XII		Afinador de máquinas de 1. ^a (met.)	544
			Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. ^a (met.)	
			Apontador com mais de um ano (met.)	
Assentador de revestimentos de 1. ^a (c. civil)				
Bate-chapas de 1. ^a (met.)				
Caixeiro de praça (com.)				
Cabeleireiro completo homens (cab. h/s e of. simil.)				
Cabeleireiro completo senhoras (cab. h/s e of. simil.)				
Caixeiro-viajante (com.)				
Canalizador de 2. ^a (met.)				
Carpinteiro de limpos de 1. ^a (c. civil)				
Condutor-manobrador de 1. ^a (com.)				
Cozinheiro de 1. ^a (hot.)				
Desenhador mais de três anos (t. des.)				
Dietista mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)				
Dourador de ouro fino de 1. ^a (marc.)				
Educador social com mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)				
Empregado de balcão de 1. ^a (hot.)				
Empregado de mesa de 1. ^a (hot.)				
Empregado de <i>snack</i> de 1. ^a (hot.)				
Encarregado (vig. limp.)				
Entalhador de 1. ^a (marc.)				
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.)				
Esteticista/cosmetologista com mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)				
Estucador de 1. ^a (c. civil)				
Estofador de 1. ^a (marc.)				
Expositor (com.)				
Ferramenteiro de 1. ^a (met.)				
Fiel de armazém (com.)				
Marceneiro de 1. ^a (marc.)				
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a (met.)				
Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a (met.)				
Medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.)				
Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a (met.)				
Motorista de ligeiros (com.)				
Oficial (elect.)				
Oficial posticeiro com mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)				
Oficial relojoeiro de 1. ^a (reloj.)				
Operador especializado (super.) (com.)				
Operador de computador de 2. ^a (inf.)				
Operador de informática estagiário (inf.)				
Operador de posto de dados de 2. ^a (esc.)				
Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a (esc.)				
Operador mecanográfico de 2. ^a (esc.)				
Massagista de estética com mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)				
Massagista de reabilitação com mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)				
Pedreiro de 1. ^a (c. civil)				
Perfurador-verificador de 2. ^a (esc.)				

(Em euros)		
Nível	Categorias	Vencimentos
	Pintor de 1. ^a (c. civil) Pintor-decorador de 1. ^a (marc.) Pintor de metalurgia de 1. ^a (met.) Pintor de móveis de 1. ^a (marc.) Polidor de 2. ^a (marc.) Polidor mecânico e à pistola de 1. ^a (marc.) Preparador informático de dados estagiário (inf.) Primeiro-caixeiro (com.) Promotor de vendas (com.) Relojoeiro reparador de 2. ^a Segundo-escriturário (esc.) Serralheiro civil de 1. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 1. ^a (met.) Vendedor especializado (com.)	
XIII	Ajudante de guarda-livros (esc.) Caixa (esc.) Desenhador (t. des.) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (esc.) Medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.) Orçamentista com mais de seis anos (t. des.) Operador fiscal de caixa (com.) Operador fiscal de marcação (com.) Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a (esc.) Operador de computador de 1. ^a (inf.) Operador de informática de 2. ^a (inf.) Operador mecanográfico de 1. ^a (esc.) Operador de posto de dados de 1. ^a (esc.) Perfurador-verificador 1. ^a (esc.) Preparador informático de dados de 2. ^a (inf.) Primeiro-escriturário (esc.) Programador de informática estagiário (inf.)	549
XIV	Caixeiro chefe de secção (com.) Chefe de <i>snack</i> (hot.) Correspondente em línguas estrangeiras (esc.) Encarregado (elect.) Encarregado (hot.) Encarregado de armazém (com.) Encarregado de metalúrgicos (met.) Mestre encarregado (cost.) Operador-encarregado (super.) (com.) Motorista de pesados (rod.) Encarregado de secção (marc.) Encarregado de secção (c. civil)	580
XV	Caixeiro-encarregado (com.) Chefe de secção (esc.) Desenhador-projectista (t. des.) Encarregado de caixa (super.) Encarregado geral (c. civil) Encarregado geral (marc.) Encarregado de loja (super.) (com.) Encarregado de portaria (super.) Guarda-livros (esc.) Inspector de vendas (com.) Medidor-orçamentista-coordenador (t. des.) Operador de informática de 1. ^a (inf.) Preparador informático de dados de 1. ^a (inf.)	636
XVI	Analista de informática (inf.) Chefe de compras (com.) Chefe de contabilidade (esc.) Chefe de serviços (com.) Chefe de vendas (com.)	709

(Em euros)		
Nível	Categorias	Vencimentos
	Encarregado geral (com.) Monitor de informática (inf.) Programador de informática (inf.) Tesoureiro (esc.)	
XVII	Gerente comercial (com.) Chefe de escritório (esc.)	769

(*) Sem prejuízo do ordenado mínimo nacional (OMN). O valor do OMN é de € 365,60 desde 1 de Janeiro de 2004.

Nota. — Os ordenados dos trabalhadores em hotelaria têm um acréscimo de alimentação ou, se o trabalhador desejar receber em dinheiro, o valor de 11,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor. Os trabalhadores deste grupo têm direito a reter individualmente ou partilhar em conjunto as importâncias que directamente receberem dos clientes a título de gratificação.

Setúbal, 10 de Maio de 2004.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

José Manuel Landeiro Borges e Felisberto Manuel Valente Crespo de Almeida, na qualidade de membros da direcção.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita, que passou a designar-se Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita:

Faustino Dionísio dos Reis e Jorge Manuel Coelho Rodrigues, na qualidade de membros da Direcção.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Raul Ferreira Pica Sinos e Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, na qualidade de membro da DN do CESP.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, na qualidade de mandatária.

Pelo STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, na qualidade de mandatária.

Cláusula preliminar

As partes outorgantes, abaixo assinadas, acordam em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, as alterações que se seguem:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, e sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1997, 27, de 27 de Julho de 1998, 26, de 15 de Julho de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, e 28, de 29 de Julho de 2003, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 51200, 51210, 51211, 51212, 51240, 51350, 51441, 51473, 52000, 52100, 52110, 52112, 52120, 52200, 52210, 52230, 52250, 52260, 52270, 52271, 52272, 52320, 52330, 52400, 52410, 52420, 52421, 52422, 52430, 52431, 52432, 52440, 52441, 52442, 52443, 52444, 52450, 52451, 52452, 52460, 52461, 52462, 52463, 52470, 52471, 52472, 52480, 52481, 52482, 52483, 52484, 52485, 52486, 52488, 52500, 52600, 52610, 52620, 52621, 52622,

52623, 52630, 52700, 52710, 52720, 52730, 71300, 71310, 71320, 71330, 71340, 71400, 72000, 72100, 72200, 72300, 72400, 72500, 72600, 92120, 92710, 93020, 93021, 93022, 93030, 93040 e 93042) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do distrito de Setúbal e na Associação do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita (passou a designar-se Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita) e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.^a desta CCT não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 4385 empresas e 5700 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A tabela salarial constante do anexo III e restantes cláusulas de expressão económica produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

2 — O prazo de vigência desta CCT é de 12 meses.

3 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4 — A outra parte deverá responder por escrito no prazo de 30 dias a contar da data da recepção da denúncia.

5 — A ausência de resposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

6 — Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

7 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele cuja revisão se pretende efectuar.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

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

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresas e delegados sindicais

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa ou na área geográfica e são eleitos pelos trabalhadores.

4 — As comissões sindicais e intersindicais (CSIE) e os delegados sindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções sindicais;
- b) Obter directamente esclarecimentos sobre toda e qualquer matéria de interesse para os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, sempre que requerido pelo arguido ou pela entidade patronal;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Fiscalizar os descontos para a Previdência e se são efectuados os respectivos envios, quando houver indícios de irregularidades.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e da CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais, ou em instituições de previdência, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave

para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, sem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mensal para exercício das suas funções de seis dias.

3 — Para o exercício das suas funções, dispõem os delegados sindicais de um crédito mensal de dez ou doze horas, tratando-se de delegados que façam parte de uma intersindical.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Todos os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, bem como os referidos nos n.ºs 2 e 3, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração, sem prejuízo no regime previsto no n.º 4.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, pelo telefone ou qualquer outro meio e confirmado por escrito nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 7.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja requerido pelos delegados sindicais da empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 150 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Os delegados sindicais têm o direito de fixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, 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 empresa;
- d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes dos sindicatos, por si ou por associados credenciados, poderem verificar dentro da empresa a execução do cumprimento do presente CCTV, sempre que acompanhados por um agente da IT;
- e) Permitir que os corpos gerentes do sindicato, por si ou por associados credenciados para os representar possam, no exercício das suas funções sindicais, contactar com os trabalhadores e ou entidade patronal ou seu directo repre-

sentante durante a hora de trabalho e dentro das instalações da empresa, em condições a acordar de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 8.^a

Reuniões da CSE ou CIE ou DS com a direcção da empresa

1 — As comissões sindicais e intersindicais e os delegados sindicais serão recebidos pela administração, gerência ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com aviso prévio; em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da CSE, da CIE ou de delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3 — As resoluções tomadas nas reuniões entre a CSE, a CIE ou os delegados sindicais e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão transmitidas aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados em local reservado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 9.^a

Formalidades

Todos os problemas tratados entre a CSE, a CIE ou os delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local reservado dentro da empresa e determinado por acordo entre a entidade patronal e a CSE, a CIE ou os delegados sindicais.

Cláusula 10.^a

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE, pela CIE, pelos delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

2 — Nas empresas a laborar por turnos, o período mencionado no número anterior será de quinze horas por turno.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa, se as instalações o permitirem.

4 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados em reuniões de CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuam, devendo afixar as respectivas convocatórias.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 11.^a

Classificação profissional

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados dentro das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 12.^a

Condições de admissão e promoções obrigatórias

1 — As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores caixeiros:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória, consoante a idade;
- b) Como praticantes de caixeiro, só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;
- c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante;
- d) O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante;
- e) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro;
- f) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria;
- g) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria;
- h) Para efeitos das alíneas f) e g) deste grupo, a contagem de tempo de serviço terá início a partir de 1 de Setembro de 1973, ou à data da admissão em caso de se ter verificado posteriormente àquela data;
- i) Os caixas de balcão que, após 1 de Outubro de 1987, completarem três anos na categoria passam à categoria de caixa de balcão com mais de três anos.

Grupo B — trabalhadores de escritório:

- a) Para os trabalhadores de escritório, são habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente;

- b) Os estagiários logo que completarem três anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários;
- c) Os terceiros-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na referida classe;
- d) Os segundos-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na referida classe;
- e) Os dactilógrafos logo que completarem dois anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;
- f) Na promoção às categorias superiores a primeiro-escriturário ter-se-á em atenção a competência e antiguidade dos trabalhadores;
- g) Para os efeitos das alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço já prestado na respectiva categoria ou classe ao serviço da mesma entidade patronal, devendo a promoção para a categoria ou classe imediatamente superior ser coincidente com a entrada em vigor do presente CCT;
- h) Nas empresas com mais de oito trabalhadores de escritório serão classificados pelo menos como primeiros-escriturários os profissionais que sob a direcção e responsabilidade imediato do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e confecção de mapas contabilísticos;
- i) O número total de estagiários não poderá ser superior a 50% do total de escriturários, salvo nas empresas onde exista apenas um escriturário, caso em que poderá haver um trabalhador classificado como estagiário. Para este efeito, só podem ser considerados os trabalhadores da referida categoria;
- j) O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores, em que será permitida a existência de um dactilógrafo;
- l) O número de chefes de secção não será nunca inferior a 15% da totalidade dos escriturários e equiparados, estagiários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado existente.
Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, seis elementos ao seu serviço abrangidos por este grupo; havendo mais de dois chefes de secção, haverá obrigatoriamente, pelo menos, um trabalhador com a categoria superior e esta;
- m) O paquete, após três anos de permanência na categoria, ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a contínuo.

Grupo C — trabalhadores electricistas:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

- b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com 16 anos;
- c) Serão promovidos após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;
- d) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- e) Os pré-oficiais, após dois períodos de 12 meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;
- f) Os trabalhadores electricistas, diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros de electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período;
- g) Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

Grupo D — rodoviários:

As habilitações literárias exigidas por lei e carta de condução profissional, relativamente aos motoristas.

Grupo E — trabalhadores metalúrgicos:

- a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- c) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula;
- d) Os praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões;
- e) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular reconhecidos como tal;
- f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;
- g) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção dos praticantes de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo;
- h) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe e dois anos na 3.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

- i) Os trabalhadores habilitados com o curso industrial completo na respectiva especialidade serão automaticamente promovidos à 2.ª classe se se encontrarem na 3.ª classe, estando classificados na 2.ª classe bastar-lhes-ão dois anos para promoção obrigatória à 1.ª classe;
- j) Para efeitos do disposto nas alíneas h) e i) deste grupo, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa;
- l) O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída;
- m) Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental;
- n) Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria;
- o) As empresas, quando solicitadas, darão obrigatoriamente conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao sindicato, o qual os poderá mandar repetir a expensas da empresa, sempre que haja motivo fundamentado;
- p) Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem, podendo haver sempre um;
- q) As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes;
- r) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou;
- s) O acesso à categoria de escolhedor-classificador de sucatas faz-se somente com dois anos como praticantes.

Grupo F — trabalhadores de costura:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- b) O oficial é promovido à categoria de oficial especializado logo que complete três anos na referida classe;
- c) O estagiário é promovido à categoria de costureira ou bordadora logo que complete dois anos na referida classe.

Grupo G — trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:
 - 1) 16 anos para paquete;
 - 2) 18 anos para trabalhadores de limpeza e contínuos;
 - 3) 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante;

- b) O paquete após três anos de permanência na categoria, ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá automaticamente à categoria de contínuo.

Grupo H — trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos com as habilitações mínimas legais;
- b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo;
- c) Os aprendizes admitidos com menos de 17 anos serão promovidos à categoria imediata após três anos de aprendizagem;
- d) Aos trabalhadores admitidos com mais de 17 anos será reduzido o tempo de aprendizagem para dois anos;
- e) Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem;
- f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;
- g) O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula;
- h) Em qualquer categoria, o número de aprendizes ou praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;
- i) Em cada empresa, o número de aprendizes e praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;
- j) As categorias de 3.ª classe mantêm-se até 12 meses depois da entrada em vigor do presente contrato desde que os trabalhadores não tenham completado ou venham a completar, entretanto, três anos de permanência na categoria; em qualquer dos casos anteriores serão automaticamente promovidos à 2.ª classe;
- l) Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior;
- m) Para efeitos do disposto nas alíneas j) e l), conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe independentemente da empresa onde tenha sido exercido a profissão nos termos da alínea b) do n.º 2 desta cláusula;
- n) É obrigatória a existência de um encarregado geral nas empresas em que existam, pelo menos, dois encarregados de secção.

Grupo I — trabalhadores da indústria hoteleira:

- 1) Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios.

§ único. As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;

- 2) Admissão — 16 anos;
- 3) Como aprendiz de empregado de mesa, *snack*, balcão ou cozinheiro só podem ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos;
- 4) Os trabalhadores que ingressem nas profissões com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a estagiário de empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro, respectivamente;
- 5):
 - a) O aprendiz, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a estagiário da respectiva categoria;
 - b) O aprendiz poderá, para efeitos de ascender antecipadamente a estagiário, submeter-se a exame e obter classificação positiva nos termos regulamentares da profissão;
- 6):
 - a) Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário ascenderá a empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.ª;
 - b) Poderá ascender antecipadamente desde que se submeta a exame e obtenha classificação positiva, nos termos regulamentares;
- 7) Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.ª ascenderão a 2.ª após três anos de permanência na categoria ou, antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares;
- 8) Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 2.ª ascenderão a 1.ª após três anos de permanência na categoria ou, antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares;
- 9) Para efeitos desta cláusula, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

Nota. — Os estabelecimentos hoteleiros e similares abrangidos por este CCTV são unicamente os que sejam complementares ou integrem estabelecimentos de comércio de retalho, nos termos do âmbito definido no clausulado base em vigor.

Grupo J — cobradores:

- a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Admissão — 18 anos de idade;

- c) O cobrador de 2.^a, após três anos de permanência na categoria, será automaticamente promovido a cobrador de 1.^a

Grupo L — técnicos de desenho:

- 1) Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (mecanotecnica, electrotecnia radiotécnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil, das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou a frequência dos cursos complementares indicados na alínea b);

- 2) Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1) anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada, e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante TD de II escalão (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que

terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1) passarão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

- 3) Acessos:

- a) Para os trabalhadores referidos na alínea d) do n.º 2) e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano);
- b) Para os trabalhadores com as profissões constantes deste contrato e não indicadas nas alíneas e pontos anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias;
- c) Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar;

- 4):

- a) A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina desempenhar dentro do quadro da empresa;
- b) O trabalhador poderá opor-se a que a sua classificação seja diversa daquela que lhe pertencia em anterior colocação, desde que devidamente comprovada por documento passado pelo sindicato e exibido à entidade patronal antes da admissão;
- c) A admissão dos trabalhadores em regime de trabalho eventual e a celebração de contratos a prazo ficam sujeitos ao regime fixado na lei imperativamente; se a lei for revogada, regular-se-ão pela redacção inicial do CCTV.

Grupo M — trabalhadores de informática:

- a) As habilitações mínimas exigíveis para a admissão serão o curso geral dos liceus ou o curso geral de comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daquelas ou cursos equivalentes;
- b) O ingresso nas profissões de operador mecano-gráfico, operador de computador, operador de informática, programador informático, preparador informático de dados, perfurador-verificador, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade poderá ser precedido de estágio;
- c) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos

durante o estágio este não poderá exceder um ano;

- d) O estágio para operador de informática, operador de computador e programador de informática terá a duração máxima de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses;
- e) O estágio para operador mecanográfico, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses;
- f) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;
- g) O operador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o operador de posto de dados de 2.^a, o operador de máquinas de contabilidade de 2.^a, o perfurador-verificador de 2.^a e o operador mecanográfico de 2.^a ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

Grupo N — trabalhadores relojoeiros:

- a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- b) Como praticantes de relojoeiro, só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;
- c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a ajudantes de relojoeiro;
- d) O praticante de relojoeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a ajudante de relojoeiro;
- e) Após dois anos de permanência na categoria, o ajudante de relojoeiro ascenderá a oficial de relojoeiro de 3.^a;
- f) Os oficiais de relojoeiro de 3.^a ascenderão a oficial de relojoeiro de 2.^a após três anos de permanência na categoria;
- g) Os oficiais de relojoeiro de 2.^a ascenderão a oficial de relojoeiro de 1.^a após três anos de permanência na categoria;
- h) Para efeitos deste grupo, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

Grupo O — trabalhadores de serviços pessoais — penteado e estética:

- 1) São condições gerais de admissão de trabalhadores:
 - a) Ter idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais;
 - b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, às expensas da entidade empregadora;

- 2) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;
- 3) Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou ainda a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada;
- 4) Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários;
- 5) O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um ano nem superior a três anos previamente autorizado pelo sindicato;
- 6) Nos casos em que a aprendizagem ou a profissão de barbeiro e cabeleireiro tenha sido realizada ou exercida sem dependência da autorização ou título profissional, a entidade estatal com competência poderá autorizar, ouvido o sindicato:
 - a) A admissão ao exame profissional de ajudante de cabeleireiro ou meio-oficial de barbeiro de indivíduos maiores de 21 anos;
 - b) O ingresso em categorias superiores mediante aprovação no exame correspondente;
 - c) O ingresso na profissão com a dispensa da realização do estágio de aprendizagem a que se refere o n.º 3;
 - d) A admissão ao exame profissional referido no anterior n.º 6), alínea a), desta cláusula aos maiores de 21 anos impossibilitados definitivamente de fazerem a escolaridade obrigatória por falta de capacidade ou condições de saúde comprovadas por atestado médico passado pelo subdelegado de saúde;
- 7) Quanto a aprendizagem nas categorias de posticeiro, manicura/pedicura, esteticista e massagista de estética, a autorização a que se reporta o n.º 5) desta cláusula apenas será concedida desde que os estágios se realizem sob orientação efectiva de um profissional da respectiva especialidade;
- 8) O acesso às categorias de oficial de barbeiro, praticante de cabeleireiro e oficial posticeiro apenas é permitido aos profissionais das categorias inferiores com o período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo;
- 9) Sem prejuízo de só poderem ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos em certificado profissional, o ingresso na profissão de barbeiro e de cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva;
- 10) A admissão ou promoções para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente e em caso de promoção terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

Outras condições específicas — Tempo e forma de pagamento

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias; nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse período é de 90 dias.

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

3 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, o que deve constar em documento escrito.

4 — A admissão deve ser participada ao sindicato respectivo pela entidade patronal, nos 30 dias seguintes à mesma se ter tornado efectiva, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, data de nascimento e de admissão e condições da sua admissão.

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar obrigatória e inequivocamente de documento escrito, cuja cópia deverá ser entregue ao trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço após a data da apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato respectivo, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a hipótese de o trabalhador substituído se apresentar antes

do termo do prazo do contrato do trabalhador substituído, caso em que este só se tornará efectivo se após o termo do prazo fixado no seu contrato escrito continuar ao serviço.

Cláusula 15.^a

Contratos a prazo

1 — Enquanto se mantiver em vigor o Decreto-Lei n.º 781/76, de 18 de Outubro, o regime dos contratos a prazo será regulado por este decreto-lei.

2 — Se tal decreto-lei for revogado e a nova legislação o permitir, o regime dos contratos a prazo reger-se-á pelas disposições da cláusula anterior e pelas alíneas seguintes, na parte em que forem mais favoráveis para o trabalhador:

- a) Os contratos a prazo são obrigatoriamente celebrados por escrito; se o não forem, os trabalhadores admitidos são considerados efectivos;
- b) Os contratos só poderão ser a prazo incerto quando seja incerto o evento de que dependa o termo do contrato e deverão conter a justificação da incerteza do prazo; quando não contiverem esta justificação, os contratos serão considerados como celebrados pelo prazo de seis meses;
- c) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo, comunicará ao trabalhador, por escrito, tal denúncia, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita;
- d) O trabalhador poderá denunciar o contrato no último dia do prazo, por qualquer forma;
- e) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a prazo, mesmo antes do seu termo, desde que tal denúncia seja feita por forma escrita e com a antecedência mínima de cinco dias.

Cláusula 16.^a

Relações nominais

As entidades patronais elaborarão um mês após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho e anualmente os mapas de pessoal do modelo e demais condições impostas pela lei.

Cláusula 17.^a

Quadros de pessoal

1 — Sempre que as entidades patronais, constituídas em nome individual ou em qualquer tipo de sociedade, exerçam com efectividade funções na empresa, apenas poderão exercer uma das seguintes categorias:

Gerente, gerente comercial, encarregado geral, encarregado electricista, caixeiro-encarregado e guarda-livros, sempre que devidamente habilitados para o exercício destas funções.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospectador(a) de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

3 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas.

4 — Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privadas de caixa de balcão, pode essa função ser cometida a qualquer empregado qualificado com categoria não inferior a terceiro-caixeiro. Entende-se por «privado» o trabalhador que exerce as funções a tempo inteiro.

5 — Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato, será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

Operador-adjunto — caixeiro-ajudante;
Operador de 2.^a — terceiro-caixeiro;
Operador de 1.^a — segundo-caixeiro;
Operador especializado — primeiro-caixeiro;
Operador encarregado/caixeiro chefe de secção.
Encarregado de loja — caixeiro-encarregado.

6 — A classificação por categorias é feita tendo por base o quadro de densidades (anexo II).

7 — As entidades poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25% dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante.

8 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, não é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros. Porém, quando as entidades patronais chefiam efectivamente os escritórios, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

9 — Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com mais de três trabalhadores caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção, salvo se a entidade patronal desempenhar efectivamente a função de caixeiro-encarregado na mesma secção, ao abrigo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

10 — Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas onde trabalhem mais de três trabalhadores caixeiros, um será obrigatoriamente caixeiro-encarregado, a menos que estas funções sejam efectivamente exercidas pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 1 desta cláusula.

11 — Para efeitos dos dois números anteriores, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada estabelecimento, qualquer que seja a sua localização.

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas fixas

1 — As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizarem.

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

Diária completa — 6,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor;
Dormida e pequeno-almoço — 3,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor;
Almoço ou jantar — 1,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor.

Em alternativa, poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4 — Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

5 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de € 15.

7 — As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

8 — (*Anular.*)

Cláusula 19.^a

Incapacidade económica e financeira das empresas

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que requeiram e relativamente às quais se prove a impossibilidade económico-financeira do seu cumprimento. O processo de isenção, a apresentar ao sindicato respectivo, será organizado nos termos seguintes:

- Relatório sobre a situação económico-financeira e último relatório e contas, documento equivalente ou apanhado de receitas e despesas do último ano;
- Opinião escrita dos trabalhadores da empresa, devidamente assinada, ou declaração da sua recusa, assinada pela entidade patronal;
- Os sindicatos poderão encetar as diligências que julguem convenientes para se pronunciarem, incluindo peritagem económico-financeira às contas da empresa, devendo, no entanto, pronunciar-se no prazo de um mês, contado a partir do momento de recepção do relatório;
- A empresa enviará cópia do requerimento à associação patronal respectiva;
- As partes podem acordar prazos inferiores à vigência do contrato, para a sua não aplicação, sempre que o julguem conveniente;

- f) Terminados os prazos referidos na alínea e), a empresa cumprirá o contrato na íntegra ou voltará a requerer a isenção, que correrá todos os trâmites acordados na presente cláusula;
- g) Enquanto durar a isenção do cumprimento do presente contrato, os trabalhadores e os sindicatos poderão propor as medidas que entenderem convenientes com vista à recuperação das empresas;
- h) No caso do sindicato respectivo não se pronunciar no prazo de 30 dias, considera-se como tacitamente concedida a isenção;
- i) No caso de ser recusada a isenção, o processo poderá ser enviado, em recurso, através da associação patronal respectiva à comissão permanente interministerial, criada pelo Decreto-Lei n.º 822/76, de 12 de Novembro;
- j) No caso de recusa do sindicato, e antes da interposição do recurso, a entidade patronal poderá requerer a intervenção da associação patronal respectiva no intuito de se achar uma solução conciliatória para o problema;
- l) Durante o tempo em que o processo estiver pendente serão pagos os salários do contrato, podendo baixar para os limites requeridos a partir do momento em que a isenção seja dada.

Cláusula 20.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 43.^a e durar mais de 108 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 3 por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

2 — Para efeitos de diuturnidade, a contagem de tempo terá início a partir de 1 de Dezembro de 1970, no que se refere aos trabalhadores caixeiros, serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares e empregados de escritório, e para as restantes profissões a partir de 1 de Abril de 1976.

3 — Para os cobradores, a contagem de tempo terá início em 1 de Setembro de 1974, salvaguardando-se

os trabalhadores que já adquiriram direito a diuturnidades, mantendo-se neste caso o disposto no n.º 1.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores rodoviários.

5 — O disposto no n.º 2 desta cláusula só tem início a partir de 1 de Setembro de 1977 para os trabalhadores de costura.

6 — Para os técnicos de desenho, a contagem de tempo terá início em 1 de Fevereiro de 1980.

7 — A partir de 1 de Outubro de 1987, por passarem a ter acesso obrigatório, deixam de ter diuturnidades os trabalhadores classificados como caixas de balcão; o tempo de serviço para aquisição das diuturnidades das caixas de balcão com mais de três anos começa a contar-se em 1 de Outubro de 1987.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal será composto pela parte fixa, mais a média da parte variável dos últimos 12 meses.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço, na base de dois dias e meio por mês completo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Os profissionais que durante o ano tenham estado impedidos por doença, acidente ou serviço militar, desde que o período de ausência não tenha sido superior a seis meses, receberão o subsídio como se ao serviço se encontrassem. Uma vez que a ausência tenha excedido seis meses, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

5 — Os profissionais que sejam incorporados no serviço militar receberão um subsídio proporcional ao tempo prestado no ano da incorporação e, no caso de regresso, terão direito ao subsídio por inteiro, desde que durante esse ano não tenham estado ausentes do serviço por período superior a seis meses. A não se verificar essa hipótese, ser-lhe-á pago o subsídio proporcional ao tempo de serviço.

6 — O subsídio estipulado nesta cláusula será pago até 15 de Dezembro, salvo nos casos de incorporação militar ou da cessação do contrato, em que o respectivo pagamento se efectuará até à data da verificação dos mesmos.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais:

- a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam orga-

nizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;

- b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;
- c) Oito horas por dia e quarenta por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana;
- d) Oito horas por dia e trinta e nove horas por semana para os trabalhadores de escritório;
- e) Oito horas por dia e trinta e sete horas e meia por semana para os trabalhadores técnicos de desenho.

2 — Relativamente aos diversos horários previstos no número anterior, o descanso semanal será de:

- a) Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13 horas e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea a) do número anterior, ficando o gozo do outro meio-dia a ser gozado num todo ou repartido pelos vários dias da mesma semana, a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal;
- b) Dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro dia rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea b) do número anterior;
- c) Dois dias, sendo:

Consecutivos, em esquema rotativo durante cinco semanas;

Nas cinco semanas seguintes, um desses dois dias será o domingo, sendo o outro rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive;

e assim sucessivamente para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea c) do número anterior;

- d) Dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório e técnicos de desenho.

3 — Os trabalhadores que observem o regime de horário semanal previsto na alínea c) do n.º 1 desta cláusula têm direito a um subsídio mensal igual a 20% do valor do salário mínimo da respectiva categoria.

4 — A mudança de horário carece sempre do acordo prévio do trabalhador; para que esse acordo seja válido, terá de ser manifestado por escrito (para o que se sugere o modelo designado como anexo IV).

5 — Nas antevésperas de Natal e Ano Novo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, casos em que aos profissionais ao serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias nos termos deste contrato.

6 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

7 — O intervalo para almoço será compreendido, obrigatoriamente, entre as 12 e as 16 horas.

8 — Os trabalhadores cujo horário obedeça ao sistema previsto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula prestarão, no mês de Dezembro, trabalho ao sábado à tarde, sem observância do condicionalismo previsto nesta cláusula, mas tendo como compensação os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço; caso estes dias coincidam com feriados ou dias de descanso semanal, a compensação terá lugar nos dias úteis imediatos.

9 — A compensação nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro far-se-á, para os trabalhadores de escritório, por acordo entre as entidades patronais e os profissionais ao seu serviço, dentro dos meses de Setembro a Dezembro.

10 — O disposto nesta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis decorrentes de disposição legal ou de convenção entre entidades patronais e respectivos trabalhadores

Cláusula 25.^a

Estabelecimentos interiores e lugares dos mercados municipais

1 — Para trabalhadores dos lugares dos mercados municipais e dos estabelecimentos comerciais com porta aberta apenas para o interior dos mercados, o seu dia de descanso semanal obrigatório será coincidente com o dia de encerramento semanal do respectivo mercado.

2 — O dia de descanso terá de coincidir, pelo menos, de cinco em cinco semanas, com o domingo, excepto se o dia de encerramento for ao domingo.

3 — Ao descanso semanal complementar dos trabalhadores a que se refere esta cláusula serão aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no n.º 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

Tabacarias, floristas, casas de venda de artigos de turismo, frangos assados e agências funerárias

1 — Nestes estabelecimentos, os trabalhadores poderão praticar horários de trabalho diferentes dos estabelecidos para o restante comércio, sempre que isso se verifique:

- a) Serão praticados um dia e meio de descanso semanal, sendo um dia considerado obrigatório e meio-dia complementar;
- b) De cinco em cinco semanas, o dia de descanso obrigatório deverá coincidir com o domingo.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de mercado local

1 — Nas localidades onde é habitual a realização de mercados mensais ou anuais, é facultativa a prestação de trabalho nos domingos e feriados coincidentes com o mercado, mediante:

- a) O pagamento da remuneração normal do dia de trabalho, acrescido de 100%;
- b) A concessão do dia de descanso no dia imediato ao dia de trabalho.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho de Maio a Setembro na Costa da Caparica e na Trafaria

1 — Nos meses de Maio a Setembro, inclusive, os trabalhadores das localidades da Costa da Caparica e da Trafaria poderão prestar trabalho ao sábado todo o dia.

2 — O descanso complementar será obrigatoriamente gozado no primeiro período de trabalho de segunda-feira.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados horários por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos serão obrigatoriamente rotativos quando algum deles se iniciar três horas ou mais depois do início do anterior.

3 — Para as empresas que pratiquem horários por turnos rotativos, define-se como horário normal aquele que tem início às 9 horas e termina às 18 ou 19 horas, conforme seja praticado um período de uma ou duas horas de intervalo para almoço.

4 — Os trabalhadores que pratiquem horários por turnos rotativos têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

5 — O subsídio de trabalho por turno rotativo diurno é de 5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por mês. Os trabalhadores que apenas pratiquem o horário normal não têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

6 — O subsídio para turnos rotativos que terminem depois das 21 horas ou tenham início antes das 7 horas da manhã é de 8,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

7 — A obrigação da rotação dos turnos deixará de vigorar se o trabalhador individualmente dela prescindir.

8 — O regime fixado nesta cláusula aplica-se, nos seus precisos termos, aos horários desfasados ou como tal designados.

Cláusula 30.^a

Mapas de horários de trabalho

1 — Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2 — Os mapas de horário de trabalho deverão ser presentes, para parecer, aos representantes dos trabalhadores; não existindo representantes institucionalizados, nos termos da lei, deverão ser consultados os trabalhadores da respectiva empresa.

3 — Os horários deverão ser elaborados individualmente por estabelecimento.

4 — Os trabalhadores só são obrigados a cumprir horários desde que afixados e contendo o carimbo e a assinatura do Ministério do Trabalho de aprovado.

5 — Os horários de trabalho deverão estar afixados no interior do estabelecimento e em local visível aos trabalhadores respectivos.

Cláusula 31.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se extraordinário o trabalho prestado antes e depois do período normal diário, nos dias de descanso semanal, feriados, meios-dias e dias de descanso complementar, ressalvando-se as situações previstas no n.º 3 da cláusula 24.^a

2 — Em princípio, é abolido o trabalho extraordinário.

3 — Só em casos inteiramente imprevisíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

4 — Por motivos de balanço e até ao limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal de trabalho diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não pode ir além das 22 horas e 30 minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

5 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do início e após o seu termo, respectivamente.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100%, se o trabalho for prestado em dias normais;
- b) 200%, se o trabalho for prestado em feriados ou dias de descanso semanal.

2 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52} = \text{Vencimento/hora}$$

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

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo sobre a remuneração normal de 25% até às 21 horas e de 50% das 21 às 7 horas.

Cláusula 34.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 35.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remunerados em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o disposto na cláusula 41.^a deste CCTV.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído.

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

5 — Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis; quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias; para este efeito, são dias úteis todos os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, inclusive, com excepção dos que forem feriados.

7 — a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro; no entanto deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias.

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

c) Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério: dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador contará num esquema de escala rotativa anual.

8 — As empresas deverão organizar e afixar em local visível para os trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano, o mapa de férias do respectivo pessoal.

9 — Quando a entidade patronal não der cumprimento a este prazo, o trabalhador pode comunicar por escrito, a esta e até 30 de Abril, o período em que vai gozar férias, não podendo a entidade patronal opor-se ao gozo de férias na data fixada pelo trabalhador.

10 — Não se aplica a parte final do número anterior sempre que exigência imperiosa do funcionamento da empresa determine o adiamento das férias.

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período, contado nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 35.^a, acrescentado dos dias de descanso semanal e obrigatório e feriados intercorrentes e imediatos.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média de parte variável dos últimos 12 meses.

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

4 — O subsídio estipulado nesta cláusula será pago no início das férias, salvo no caso de incorporação militar ou de cessação do contrato, em que o respectivo pagamento se efectuará até à data de verificação dos mesmos.

Cláusula 37.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato colectivo de trabalho, designadamente o do alínea c) do n.º 2 da cláusula 24.^a e das cláusulas 25.^a e 27.^a; no caso da alínea c) do n.º 2 da cláusula 24.^a, o 1.º dia de descanso será considerado equivalente ao domingo.

2 — São considerados dias de descanso complementar:

- a) O meio-dia de descanso de sábado, no caso da alínea a) do n.º 2 da cláusula 24.^a;
- b) O outro dia de descanso atribuído, no caso da alínea b) do n.º 2 da cláusula 24.^a;
- c) O segundo dos dois dias de descanso previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 24.^a

3 — São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º 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;

e, além destes, o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

4 — Os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro não são considerados feriados, mas os trabalhadores estão dispensados de trabalhar nesses dias para a compensação prevista nos termos do n.º 8 da cláusula 24.^a

Cláusula 38.^a

Definição de faltas

1 — Por falta considera-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do 1.º período de trabalho, com excepção das que forem anteriormente previsíveis, as quais deverão ser participadas logo que prevista a sua concretização.

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou de doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, comissões de conciliação e julgamento e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento, até cinco dias consecutivos, de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta;
- e) Falecimento, até dois dias consecutivos, de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e ainda de pessoas

- que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- f) Parto da esposa ou companheira, durante três dias;
 - g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
 - h) Nos dias da inspecção militar;
 - i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento das suas funções;
 - j) O tempo despendido pelos trabalhadores para efeitos de doação de sangue, assim como o período de repouso, após a dádiva.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas a que se refere as alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto às previstas na alínea a) quando o trabalhador receba alguma prestação da segurança social, e as da alínea b), que não serão pagas obrigatoriamente para além do que exceda os períodos a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 6.^a

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias e outras regalias, salvo estipulação escrita em contrário.

Cláusula 41.^a

Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, ao desconto no período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 39.^a, quando não se prove a verdade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos deste contrato.

4 — Para efeito de desconto dos períodos de faltas ao trabalho valerá a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Ordenado mensal:8}}{30}$$

Cláusula 42.^a

Dispensas

1 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados por escrito e com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovativo de impossibilidade.

2 — A dispensa ou tomada de conhecimento da entidade patronal deverá ser feita por escrito e devolvida ao trabalhador (impresso modelo do anexo v).

3 — Se a entidade patronal não der conhecimento da sua decisão até ao início do período de dispensa, tal silêncio equivale à sua autorização.

Cláusula 43.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que resultem da efectiva prestação de trabalho, mantendo o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, retribuições e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

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

CAPÍTULO VII

Cessaçãõ do contrato

Cláusula 44.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os factos que deram origem à justa causa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá instaurar o respectivo processo disciplinar.

3 — O trabalhador que se despeça com justa causa por facto imputável à entidade patronal, devidamente provado, tem direito a exigir da empresa uma indemnização nos termos estabelecidos na cláusula 46.^a

4 — Considera-se, nomeadamente, justa causa para rescisão do contrato:

1) Por parte da entidade patronal:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;
- c) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

- d) A lesão culposa de interesse patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) A ofensa a honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;
- f) A conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;

2) Por parte dos trabalhadores:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos na cláusula 51.^a;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.^a;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar a trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 46.^a

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado no cláusula 47.^a

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula dá direito à reintegração do trabalhador na empresa com todas as regalias adquiridas, podendo, porém, o trabalhador optar por uma indemnização no valor de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço, no mínimo de três meses.

4 — No caso de ser feita impugnação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do trabalhador, o mesmo manterá o direito a todas as retribuições e direitos emergentes do presente contrato até decisão judicial.

5 — Não se provando a justa causa alegada e se a entidade patronal se opuser por qualquer meio à continuação do contrato de trabalho com todos os direitos e regalias do trabalhador, este terá direito a receber o triplo das indemnizações previstas no n.º 3 desta cláusula.

6 — Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de nomear comissões *ad hoc* para investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

Cláusula 47.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — Os factos que consubstanciam justa causa terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas, se as houver, e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se no interesse fundamentado por escrito das partes se tornar necessária a prorrogação por mais 30 dias.

3 — Terão de ser asseguradas aos trabalhadores, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada, com aviso de recepção;
- b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 15 dias após a recepção da comunicação de acusação;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregues a este cópias dos respectivos depoimentos.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador se for caso disso.

5 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

6 — Quando ocorrer o indicado no n.º 5 desta cláusula, o sindicato a que o trabalhador pertence será avisado no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 48.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá conceder à entidade patronal um aviso prévio ou indemnização igual a metade daquele a que a entidade patronal estaria obrigada, nunca excedendo em qualquer dos casos um mês.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 49.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o tra-

balhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, salvo os casos previstos neste CCT;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo mútuo acordo escrito;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no respeitante à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Não levantar obstáculos ao exercício de funções dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões de conciliação e julgamento ou outras a elas inerentes;
- j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho; à entidade patronal serão comunicados pelo empregado logo que possível os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do empregado.

Cláusula 50.^a

Deveres dos profissionais

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, salvo se autorizado por escrito;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bem estado e conservação do material e utensílios que lhes tenham sido confiados;
- f) Usar de urbanidade nas relações com a entidade patronal e o público;

- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores;
- h) Informar com verdade, isenção de espírito e justiça a respeito dos seus colaboradores;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por motivo de férias, por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Guardar segredo profissional e, simultaneamente, zelar pelos interesses do consumidor, recusando toda e qualquer colaboração na prática de delitos antieconómicos, em cujo esclarecimento tem o dever de participar;
- n) Dar conhecimento à empresa de todos os seus elementos de identificação e residência e actualizá-los, quando for caso disso, fornecendo-lhe também todos os elementos necessários para legalização perante entidades oficiais e sindicais.

Cláusula 51.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem com despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer sobre o trabalhador pressão para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, desde que essa transferência cause prejuízos devidamente comprovados;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;
- g) Divulgar os elementos a que se refere a alínea n) da cláusula 50.^a

2 — Se a transferência a que se refere a alínea d) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas dela resultantes, reservando-se contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 46.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 52.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente,

por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

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

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

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista elidir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorra para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias ao cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato relativamente ao transmitente, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 53.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto na cláusula 46.^a, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações

Cláusula 54.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam dentro dos limites do horá-

rio normal a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho definido nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições conforma estipula o n.º 3 da cláusula 18.^a

Cláusula 57.^a

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não definidas na cláusula 55.^a

Cláusula 58.^a

Deveres gerais da empresa nas grandes deslocações

1 — São de conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de Caixa de Previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 59.^a

Grandes deslocações no continente

1 — As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a € 1;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação, nos termos do n.º 3 da cláusula 18.^a;
- d) A uma licença suplementar, com a retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias de deslocação;
- e) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre ou aéreo e espera, fora do horário normal de trabalho, como horas extraordinárias;
- f) Ao pagamento do período do trajecto e dos transportes, quando o trabalhador pretenda gozar o seu período de descanso semanal na sua residência.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3 — O tempo gasto em transporte conta-se para todos os efeitos como tempo de deslocação.

Cláusula 60.^a

Deslocação para as ilhas adjacentes e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para as ilhas adjacentes ou estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) Ao vencimento mensal idêntico ao praticado no local habitual de trabalho;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 3,5 % sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por dia;
- c) A uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis por cada 30 dias de deslocação seguidos ou interpolados.

2 — O tempo gasto no transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

SECÇÃO II

Cláusula 61.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do 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 empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três 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, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, podendo, se a trabalhadora preferir, gozar 30 dias antes do parto, e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até 12 meses após o parto. No caso de haver lugar à amamentação, esse período mantém-se durante todo o tempo que durar a amamentação já referida, devidamente comprovada pelo médico.

A trabalhadora poderá deduzir o período de uma hora no início e no termo do período diário de trabalho;

- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- e) O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual, durante o período de gravidez;

- g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação do trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 62.^a

Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 46.^a, desde que a gravidez seja conhecida pela entidade patronal.

SECÇÃO III

Cláusula 63.^a

Direitos especiais dos menores

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas;
- b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

SECÇÃO IV

Cláusula 64.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora diária durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve

informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação em um terço das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

7 — A entidade patronal custeará no totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, desde que obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos, durante mais um ano permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO X

Cláusula 65.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito durante 180 dias por ano.

CAPÍTULO XI

Cláusula 66.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se:

- 1) A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores;
- 2) Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor;
- 3) A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene e segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da

empresa, particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais;

- 4) A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 67.^a

Sanitários e vestiários

O estabelecimento com mais de 25 trabalhadores é obrigado a dispor de sanitários e vestiários, separados para homens e mulheres, para uso exclusivo dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 68.^a

Trabalho com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos

1 — Mediante prescrição médica, os trabalhadores são dispensados provisória ou indefinidamente de trabalhar com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos.

2 — A empresa colocará o trabalhador noutro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, sem prejuízo da retribuição, antiguidade e demais regalias adquiridas.

3 — A empresa poderá submeter o trabalhador a junta médica, sem prejuízo do cumprimento da prescrição do médico até ao conhecimento do resultado da junta.

CAPÍTULO XII

Cláusula 69.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de 50% da retribuição durante um período de 1, 3, 6, 9 e 12 dias, respectivamente;
- d) Suspensão do trabalho com perda total da retribuição durante um período de 1, 3, 6, 9 e 12 dias, respectivamente;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, da culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

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

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas, pode o trabalhador visado reclamar para as comissões de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Quotização

A pedido expresso do trabalhador, a empresa obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador a remeter à associação sindical em que aquele se encontre inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 71.^a

Direitos adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para os trabalhadores quaisquer prejuízos, designadamente baixa de categorias ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — Não obstante o disposto no número anterior, as classificações profissionais e condições de acesso e densidade que no CCT estão acordadas serão automaticamente substituídas pelas que futuramente venham a ser fixadas em contrato vertical celebrado ao nível nacional, mesmo que impliquem diferentes equiparações, ressaltado sempre o montante da retribuição, que não poderá sofrer prejuízo.

Cláusula 72.^a

Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por quatro representantes dos sindicatos e quatro representantes das associações patronais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento e a remuneração mínima, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

5 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, passando a partir de então a fazer parte integrante do presente contrato.

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo A — Caixeiros

Praticante. — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — É o trabalhador, com mais de 18 anos, a que não se exige formação especial e que trata da limpeza, faz o transporte de mercadorias e embalagens e outros serviços semelhantes.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

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

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador. — É o trabalhador que no comércio retalhista ou nos supermercados tem como função específica a embalagem de mercadorias para venda ao público.

Operador de máquinas de embalar. — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

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

Caixa de balcão com mais de três anos. — É o profissional que exerce a profissão de caixa de balcão há mais de três anos ao serviço da mesma entidade patronal.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com cliente em local de venda e se informa do género de produtos que deseja, enuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; pode denominar-se terceiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou primeiro-caixeiro.

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

Propagandista. — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais e comerciais, exposições ou domicílio.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pelas mercadorias existentes no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal; viajando numa zona geográfica determinada, transmite encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, como o caixeiro-viajante mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da empresa e nos concelhos limítrofes.

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

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais ou vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade. Estuda os meios mais eficazes de publicidade.

Expositor. — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30% de tempo nesta categoria.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção de estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionandos pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Encarregado de loja. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza o dirige o estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

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

Encarregado de portaria. — É o trabalhador que superintende as entradas e saídas de mercadorias no armazém, confere e assina os respectivos documentos, guias, facturas, requisições, etc., preenche os livros de movimento diário; é responsável pela arrumação das mercadorias e pelo funcionamento do armazém, podendo superintender ainda na atribuição de preços e na marcação das mercadorias.

Comprador. — É o trabalhador que, predominantemente, contacta e selecciona fornecedores, averigua as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, higiene e conservação, prazos e condições de entrega, preços e modos de pagamento, e formaliza a compra de acordo com as orientações recebidas, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Para e no desempenho das suas funções, pode conduzir viaturas.

Encarregado de caixa. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente-loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneio, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitado.

Operador fiscal de caixa. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado e sob orientação do superior hierárquico abre as caixas registadoras, faz a leitura das parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras e presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes e fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Resumindo, este trabalhador controla toda a sec-

ção da frente-loja, recepção de volumes e vasilhame. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

Operador fiscal de marcação. — É o trabalhador que nos armazéns dos supermercados e hipermercados, sob a orientação do superior hierárquico, confere a mercadoria chegada, separando-a e dando-lhe o preço, depois de consultar os livros de código; seguidamente distribui o material pelo pessoal adstrito ao referido armazém, para a respectiva marcação.

Operador-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento (supermercado) se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Operador-ajudante. — É o trabalhador que num supermercado, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.^a

Grupo B — Trabalhadores de escritório

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviço ou apenas dois ou mais chefes de secção.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviço, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

Chefe de contabilidade. — É o trabalhador que dirige e secção de contabilidade, quando esta constitui um departamento principal de serviços.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria no escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica todos os totais indicados pelas diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos, toma as disposições necessárias para levantamentos e 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 alterações financeiras.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o segui-

mento apropriado, lê e traduz, se necessário, e 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.

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral, ao qual, pela natureza das funções que exerce não corresponde qualquer das outras categorias deste grupo.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa e estrangeira. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos, pode, por vezes, utilizar máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa. — É o trabalhador que tem ao seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os empregados de um ou outro sexo que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que colabora com o guarda-livros, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão distribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, repara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessárias, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abate e opera com as máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras, e prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido. Assegura o fornecimento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de escritório a fim de registar operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos, por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com operações de contabilidade.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para exercer essa função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina em papel ou noutras matérias, dactilografa cartas, notas ou textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicados por outro modo; efectua à máquina cópias de documentos existentes; imprime por vezes papéis matrizes (*stencils*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência e serviço telefónico.

Correlativos

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e pré-oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de 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 carteira profissional.

3 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão por impossibilidade de interrupção de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador.

Grupo D — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que arruma a carga no veículo e auxilia o motorista nas manobras e na manutenção do mesmo e faz a entrega da mercadoria no destino.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

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

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 das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados de sucata.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmica e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

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

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, copas e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxi-corte e corta peças metálicas de várias formas.

Escolhedor-classificador de sucata. — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados

à fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

Nota. — Relativamente aos maçariqueiros e escolhedores de sucata, a atribuição destas categorias não prejudica o exercício de funções diversas quando necessário para o bom funcionamento da empresa.

Bata-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis, pode proceder à montagem e reparação das peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Pintor de metalurgia. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação, controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, guias de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumações de materiais ou produtos.

Apontador. — É o trabalhador que procede à escolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessorariamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Encarregado de metalúrgicos. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

Praticante. — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico; tem acesso a praticante.

Grupo F — Trabalhadores de costura

Mestre ou mestra. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

Oficial especializado. — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

Oficial. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido(a) obrigatoriamente à categoria imediata no máximo de três anos.

Costureira. — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Bordadora. — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

Estagiário(a). — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a), durante o período máximo de dois anos.

Grupo G — Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada.

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos guardas, porteiros ou vigilantes no estabelecimento comercial.

Grupo H — Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

Colador de espumas para estofos ou colchões. — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador(a) de tecidos para colchões. — É o(a) trabalhador(a) que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador(a) de tecidos para estofos. — É o(a) trabalhador(a) que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro(a) de colchoeiro. — É o(a) trabalhador(a) que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro(a) controlador(a). — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

Costureiro(a) de decoração. — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de decoração, tanto

manualmente como à máquina, em cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro(a) de estofador. — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

Dourador de ouro fino. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis ou arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

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

Envernizador. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz, cera e tapa-poros.

Estofador. — É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

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

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

Assentador ou aplicador de revestimentos. — É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos,

Grupo I — Trabalhadores da indústria hotelaria

tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Praticante. — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualquer das profissões deste grupo.

Aprendiz. — É o trabalhador, admitido com menos de 18 anos, que aprende qualquer profissão das que permitam o regime de aprendizagem e coadjuva o oficial que o orienta.

Encarregado de secção. — É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado geral. — É o trabalhador que tem sob a sua orientação todo o pessoal da empresa.

Decorador. — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, *stands* de vendas, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo *croquis* ou maquetas), executa com o pormenor necessário esboços de disposição de mobiliário, carpetes, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

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

Dourador de ouro de imitação. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

Servente ou trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, oficinas, areiros ou em qualquer local que justifique a sua presença.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de hotelaria ou similares não autonomizados do conjunto de um estabelecimento comercial, nomeadamente pastelaria, confeitaria, casa de chá, café, cervejaria, casa de pasto e similares; efectua e supervisiona a aquisição e guarda em perfeita conservação dos víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; pode admitir, suspender e despedir pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços; prepara e colabora na realização periódica de inventários das existências de víveres e bebidas e dos utensílios afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

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

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

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

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

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo necessárias.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e na decoração das mesas para as diversas

refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas de serviço com material, louças, roupas e condimentos, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração e um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e procede à reposição da respectiva existência. No final das refeições, procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

Aprendiz. — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Estagiário. — É o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para empregado ou cozinheiro de 3.^a

Grupo J — Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Grupo L — Técnicos de desenho

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estrutura 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.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

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

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Grupo M — Trabalhadores de informática

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

Preparador informático de dados. — É o trabalhador que recebe, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elaborar formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação de computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

Operador de posto de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático. — É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os

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

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de periféricos.

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

o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controla dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

Monitor de informática. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia para uma dos profissões deste grupo de profissionais.

Nota. — As categorias de operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e operador mecanográfico, cujas definições de funções se encontram no grupo B, «Trabalhadores de escritório», transitam para este grupo.

Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

Praticante. — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Ajudante. — É o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para oficial.

Relojoeiro reparador. — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças no mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

Grupo O — Trabalhadores de serviços pessoais — penteado e estética

1 — Barbeiros (cabeleireiros de homens):

- a) *Cabeleireiro completo de homens.* — É o trabalhador que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem.
- b) *Oficial.* — É o trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabelo e coloração de cabelo;
- c) *Meio oficial.* — É o trabalhador que executa o corte de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob orientação de um profissional mais qualificado;
- d) *Praticante.* — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de homens;
- e) *Aprendiz.* — É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais qualificado.

2 — Cabeleireiro de senhoras:

- a) *Cabeleireiro completo*. — É o trabalhador que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte e penteados históricos e procede à aplicação de postigos;
- b) *Oficial especializado*. — É o trabalhador que executa as funções das categorias seguintes, faz também ondulações a ferro, penteados de noite caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico;
- c) *Praticante*. — É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de senhoras;
- d) *Ajudante*. — É o trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais mais qualificados;
- e) *Aprendiz*. — É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um trabalhador mais qualificado.

3 — Ofícios similares:

- a) *Manicura-pedicura (M/F)*. — É o trabalhador que trata do embelezamento de unhas e ou arranjo de unhas; executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagens das mãos e dos pés;
- b) *Esteticista cosmetologista (M/F)*. — É o trabalhador que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés;
- c) *Massagista de estética (M/F)*. — É o trabalhador que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos;
- d) *Oficial de posticeiro*. — É o trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela e à preparação e composição de postigos e entretecido;
- e) *Ajudante de posticeiro*. — É o trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;
- f) *Aprendiz*. — É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

4 — Trabalhadores da manutenção da estética:

- a) *Ajudante técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o utente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis;
- b) *Dietista*. — É o trabalhador que elabora regimes alimentares, recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam, calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo, consulta tabelas sobre o valor calórico dos alimentos, pro-

cede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos;

- c) *Educador social*. — É o trabalhador que presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida e realiza e apoia actividades de grupo, de carácter recreativo;
- d) *Massagista de reabilitação*. — É o trabalhador que dá massagens a fim de activar a circulação, conseguir o relaxamento neuromuscular, cuidar de lesões musculares ou obter outros resultados terapêuticos. Efectua o tratamento segundo as necessidades do cliente ou as prescrições do médico, ensina o cliente a fazer exercícios de carácter correctivo e vigia a sua execução. Por vezes efectua outros tipos de tratamento tais como banhos de vapor e agentes físicos;
- e) *Trabalhador auxiliar (serviços gerais)*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações, assegura o transporte de alimentos e outros artigos, serve refeições em refeitórios, desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo e desempenha outras tarefas específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

ANEXO II

Quadro de densidades

Grupo A — Trabalhadores caixeiros

Categorias profissionais	Número de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
Segundo-caixeiro	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4
Terceiro-caixeiro	0	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	6
Caixeiro-ajudante	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4	5	5	6	6	6	7	7	7	7	7

Nota. — Quando o número de trabalhadores for superior a 20, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Grupo B — Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de empregados				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriturário	0	0	0	1	2
Segundo-escriturário	0	1	1	1	2
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	1

Nota. — Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25% para os primeiros, 25% para os segundos e 50% para os terceiros. O arredondamento far-se-á sempre para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectua-lo.

Grupo C — Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais;

- b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100% o número de oficiais;
- c) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo E — Trabalhadores metalúrgicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Classes de categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2. ^a classe	1	0	0	1	2	2	2	2	3	3
3. ^a classe	0	0	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecidas para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

Grupo I — Trabalhadores da hotelaria

Categorias profissionais	Número de trabalhadores							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	0	0	0	0	0	0	0	1
Empregado de mesa e empregado de balcão de 1. ^a	0	0	0	0	1	1	2	3
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2. ^a	1	2	3	4	4	5	5	4

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cozinheiro de 1. ^a	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	0	0	1	2	2	2	3	3	3	1
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

2 — O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.^a, 2.^a, 1.^a ou encarregados.

3 — O número de estagiários não pode ser superior a 100% do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.^a, 2.^a, 1.^a ou encarregados.

Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1. ^a	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
Oficial de 2. ^a	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2
Oficial de 3. ^a	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Ajudante de relojoeiro	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3

Nota. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Categorias	Vencimentos (em euros)
I	Aprendiz do 1. ^o ano (elect.)	(*) 220
	Aprendiz do 1. ^o ano (hot.)	
	Aprendiz do 1. ^o ano (marc.)	
	Aprendiz do 1. ^o ano (met.)	
	Paquete do 1. ^o ano (vig. limp.)	
	Praticante do 1. ^o ano (com.)	
II	Praticante do 1. ^o ano (reloj.)	(*) 245
	Aprendiz (cab. h/s e of. similares)	
	Aprendiz do 2. ^o ano (elect.)	
	Aprendiz do 2. ^o ano (hot.)	
	Aprendiz do 2. ^o ano (marc.)	
	Aprendiz do 2. ^o ano (met.)	
III	Paquete do 2. ^o ano (vig. limp.)	(*) 280
	Praticante do 2. ^o ano (com.)	
	Praticante do 2. ^o ano (reloj.)	
	Aprendiz do 3. ^o ano (hot.)	
IV	Aprendiz do 3. ^o ano (met.)	(*) 301
	Paquete do 3. ^o ano (vig. limp.)	
	Praticante do 3. ^o ano (com.)	
	Praticante do 3. ^o ano (reloj.)	
	Praticante (cab. h/s e of. similares)	
V	Aprendiz do 1. ^o ano (c. civil)	(*) 354
	Aprendiz do 3. ^o ano (marc.)	
	Aprendiz do 4. ^o ano (hot.)	
	Aprendiz do 4. ^o ano (met.)	
	Praticante do 4. ^o ano (com.)	
	Praticante do 4. ^o ano (reloj.)	
	Praticante (cab. h/s e of. similares)	
VI	Ajudante do 1. ^o ano (elect.)	382
	Ajudante de relojoeiro do 1. ^o ano (reloj.)	
	Ajudante do 2. ^o ano (c. civil)	
	Ajudante do 2. ^o ano (elect.)	
	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano (com.)	
	Estagiário do 1. ^o ano (escrit.)	
	Estagiário do 1. ^o ano (cost.)	
	Estagiário do 1. ^o ano (hot.)	
	Operador-ajudante do 1. ^o ano (com.)	
	Operador-ajudante do 2. ^o ano (com.)	
	Praticante do 1. ^o ano (esc.)	
	Praticante do 1. ^o ano (met.)	
	Praticante do 2. ^o ano (marc.)	
Tirocinante do escalão 1. ^o (t. des.)		
Trabalhador auxiliar (manut. e estét.)		

Nível	Categorias	Vencimentos (em euros)
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil) Tirocinante do escalão II (t. des.)	427
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano (esc.) Estagiário do 3.º ano (esc.) Praticante do 2.º ano (c. civil) Servente de limpeza (vig. e limp.)	439
IX	Auxiliar de cozinha (hot.) Bordadora (cost.) Contínuo (esc.) Copeiro (hot.) Costureira (cost.) Distribuidor (com.) Embalador (com.) Etiquetador (com.) Guarda (vig. limp.) Operador de máquinas de embalar (com.) Porteiro (vig. limp.) Praticante do 2.º ano (met.) Pré-oficial do 1.º ano (elect.) Rotulador (com.) Servente (com.) Servente (c. civil) Vigilante (vig. limp.)	469
X	Afinador de máquinas de 3.ª (met.) Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª (met.) Ajudante técnico de fisioterapia (cab. h/s e of. simil.) Apontador com menos de um ano (met.), bate-chapas de 3.ª (met.) Caixa de balcão com menos de três anos (com.) Canalizador de 3.ª (met.) Condutor-manobrador de 3.ª (com.) Cobrador de 2.ª (esc.) Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª (marc.) Cortador de tecidos para colchões de 2.ª (marc.) Cortador de tecidos para estofos de 2.ª (marc.) Costureira de colchoeiro de 2.ª (cost.) Costureiro de decoração de 2.ª (cost.) Costureiro de estofador de 2.ª (cost.) Costureiro-controlador de 2.ª (cost.) Cozinheiro de 3.ª (hot.) Dourador de ouro de imitação de 2.ª (marc.) Empregado de balcão (hot.) Empregado de mesa (hot.) Empregado de <i>snack</i> (hot.) Enchedor de colchões e almofadas de 2.ª (marc.) Envernizador de 2.ª (marc.) Escolhedor-classificador de sucatas do 1.º ano (met.) Ferramenteiro de 3.ª (met.) Maçariqueiro de 2.ª (met.) Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª (met.) Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª (met.) Meio-oficial — cabeleireiro de senhoras (cab. h/s e of. simil.) Meio-oficial — cabeleireiro de homens (cab. h/s e of. simil.) Montador-ajustador de máquinas de 3.ª (met.) Montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.) Montador de móveis por elementos de 2.ª (marc.) Oficial (cost.)	492

Nível	Categorias	Vencimentos (em euros)
	Oficial relojoeiro de 3.ª (reloj.) Operador de 2.ª (super.) (com.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Pintor de metalurgia de 3.ª (met.) Polidor mecânico e à pistola de 2.ª (marc.) Pré-oficial do 2.º ano (elect.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Terceiro-caixeiro (com.)	
	Afinador de máquinas de 2.ª (met.) Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª (met.) Ajudante de motorista (com.) Assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil) Bate-chapas de 2.ª (met.) Caixa de balcão com mais de três anos (com.) Canalizador de 2.ª (met.) Carpinteiro de limpos de 2.ª (c. civil) Condutor-manobrador de 2.ª (com.) Cobrador de 1.ª (esc.) Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª (marc.) Conferente (com.) Cortador de tecidos para colchões de 1.ª (marc.) Cortador de tecidos para estofos de 1.ª (marc.) Costureira de colchoeiro de 1.ª (cost.) Costureiro de decoração de 1.ª (cost.) Costureiro de estofador de 1.ª (cost.) Costureiro-controlador de 1.ª (cost.) Cozinheiro de 2.ª (hot.) Demonstrador (com.) Desenhador com menos de três anos (t. des.) Dietista até dois anos (cab. h/s e of. simil.) Dourador de ouro de imitação de 1.ª (marc.) Dourador de ouro fino de 2.ª (marc.) Educador social de até dois anos (cab. h/s e of. simil.) Empregado de balcão de 2.ª (hot.) Empregado de mesa de 2.ª (hot.) Empregado de <i>snack</i> de 2.ª (hot.) Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª (marc.) Entalhador de 2.ª (marc.) Envernizador de 1.ª (marc.) Escolhedor-classificador de sucatas do 1.º ano (met.) Esteticista/cosmetologista de até dois anos (cab. h/s e of. simil.) Estucador de 2.ª (c. civil) Estofador de 2.ª (marc.) Ferramenteiro de 2.ª (met.) Maçariqueiro de 1.ª (met.) Marceneiro de 2.ª (marc.) Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª (met.) Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª (met.) Montador-ajustador de máquinas de 2.ª (met.) Montador de móveis por elementos de 1.ª (marc.) Oficial cabeleireiro de homens de até dois anos (cab. h/s e of. simil.) Oficial cabeleireiro de senhoras de até dois anos (cab. h/s e of. simil.) Oficial posticeiro de até dois anos (cab. h/s e of. simil.) Oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.) Operador de 1.ª (super.) (com.) Operador de computador estagiário (inf.) Operador de posto de dados estagiário (inf.)	533
XI		

Nível	Categorias	Vencimentos (em euros)	Nível	Categorias	Vencimentos (em euros)
	<p>Operador de máquinas de contabilidade estagiário (esc.)</p> <p>Operador mecanográfico estagiário (esc.)</p> <p>Manicura/pedicura (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Massagista de estética de até dois anos (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Massagista de reabilitação até dois anos (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Medidor-orçamentista de menos de três anos (t. des.)</p> <p>Pedreiro de 2.^a (c. civil)</p> <p>Perfurador-verificador estagiário (esc.)</p> <p>Pintor de 2.^a (c. civil)</p> <p>Pintor decorador 2.^a (marc.)</p> <p>Pintor de metalurgia de 2.^a (met.)</p> <p>Pintor de móveis de 2.^a (marc.)</p> <p>Polidor de 2.^a (marc.)</p> <p>Polidor mecânico e à pistola de 1.^a (marc.)</p> <p>Propagandista (com.)</p> <p>Relojoeiro reparador de 2.^a (reloj.)</p> <p>Segundo-caixeiro (com.)</p> <p>Serralheiro civil de 2.^a (met.)</p> <p>Serralheiro mecânico de 2.^a (met.)</p> <p>Telefonista (esc.)</p> <p>Terceiro-escriturário (esc.)</p>			<p>Operador de informática estagiário (inf.)</p> <p>Operador de posto de dados de 2.^a (esc.)</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade 2.^a (esc.)</p> <p>Operador mecanográfico de 2.^a (esc.)</p> <p>Massagista de estética de mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Massagista de reabilitação de mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Pedreiro de 1.^a (c. civil)</p> <p>Perfurador-verificador de 2.^a (esc.)</p> <p>Pintor de 1.^a (c. civil)</p> <p>Pintor decorador 1.^a (marc.)</p> <p>Pintor de metalurgia de 1.^a (met.)</p> <p>Pintor de móveis de 1.^a (marc.)</p> <p>Polidor de 2.^a (marc.)</p> <p>Polidor mecânico e à pistola de 1.^a (marc.)</p> <p>Preparador informático de dados estagiário (inf.)</p> <p>Primeiro-caixeiro (com.)</p> <p>Promotor de vendas (com.)</p> <p>Relojoeiro reparador de 2.^a</p> <p>Segundo-escriturário (esc.)</p> <p>Serralheiro civil de 1.^a (met.)</p> <p>Serralheiro mecânico de 1.^a (met.)</p> <p>Vendedor especializado (com.)</p>	
	<p>Afinador de máquinas de 1.^a (met.)</p> <p>Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a (met.)</p> <p>Apontador com mais de um ano (met.)</p> <p>Assentador de revestimentos de 1.^a (c. civil)</p> <p>Bate-chapas de 1.^a (met.)</p> <p>Caixeiro de praça (com.)</p> <p>Cabeleireiro completo de homens (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Cabeleireiro completo de senhoras (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Caixeiro-viajante (com.)</p> <p>Canalizador de 2.^a (met.)</p> <p>Carpinteiro de limpos de 1.^a (c. civil)</p> <p>Condutor-manobrador de 1.^a (com.)</p> <p>Cozinheiro de 1.^a (hot.)</p> <p>Desenhador de mais de três anos (t. des.)</p> <p>Dietista de mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Dourador de ouro fino de 1.^a (marc.)</p> <p>Educador social de mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Empregado de balcão de 1.^a (hot.)</p> <p>Empregado de mesa de 1.^a (hot.)</p> <p>Empregado de <i>snack</i> de 1.^a (hot.)</p> <p>Encarregado (vig. limp.)</p> <p>Entalhador de 1.^a (marc.)</p> <p>Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.)</p> <p>Esteticista/cosmetologista de mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Estucador de 1.^a (c. civil)</p> <p>Estofador de 1.^a (marc.)</p> <p>Expositor (com.)</p> <p>Ferramenteiro de 1.^a (met.)</p> <p>Fiel de armazém (com.)</p> <p>Marceneiro de 1.^a (marc.)</p>		XIII	<p>Ajudante de guarda-livros (esc.)</p> <p>Caixa (esc.)</p> <p>Desenhador (t. des.)</p> <p>Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (esc.)</p> <p>Medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.)</p> <p>Orçamentista com mais de seis anos (t. des.)</p> <p>Operador fiscal de caixa (com.)</p> <p>Operador fiscal de marcação (com.)</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade de 1.^a (esc.)</p> <p>Operador de computador de 1.^a (inf.)</p> <p>Operador de informática de 2.^a (inf.)</p> <p>Operador mecanográfico de 1.^a (esc.)</p> <p>Operador de posto de dados de 1.^a (esc.)</p> <p>Perfurador-verificador de 1.^a (esc.)</p> <p>Preparador informático de dados de 2.^a (inf.)</p> <p>Primeiro-escriturário (esc.)</p> <p>Programador de informática estagiário (inf.)</p>	549
XII	<p>Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a (met.)</p> <p>Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a (met.)</p> <p>Medidor-orçamentista de mais de três (t. des.)</p> <p>Montador-ajustador de máquinas de 1.^a (met.)</p> <p>Motorista de ligeiros (com.)</p> <p>Oficial (elect.)</p> <p>Oficial posticeiro de mais de dois anos (cab. h/s e of. simil.)</p> <p>Oficial relojoeiro de 1.^a (reloj.)</p> <p>Operador especializado (super.) (com.)</p> <p>Operador de computador de 2.^a (inf.)</p>	544	XIV	<p>Caixeiro-chefe de secção (com.)</p> <p>Chefe de <i>snack</i> (hot.)</p> <p>Correspondente em línguas estrangeiras (esc.)</p> <p>Encarregado (elect.)</p> <p>Encarregado (hot.)</p> <p>Encarregado de armazém (com.)</p> <p>Encarregado de metalúrgicos (met.)</p> <p>Mestre encarregado (cost.)</p> <p>Operador-encarregado (Super) (com.)</p> <p>Motorista de pesados (Rod.)</p> <p>Encarregado de secção (marc.)</p> <p>Encarregado de secção (c. civil)</p>	580
			XV	<p>Caixeiro-encarregado (com.)</p> <p>Chefe de secção (esc.)</p> <p>Desenhador-projectista (t. des.)</p> <p>Encarregado de caixa, (super.)</p> <p>Encarregado geral (c. civil)</p> <p>Encarregado geral (marc.)</p> <p>Encarregado de loja (super.) (com.)</p> <p>Encarregado de portaria (super.)</p> <p>Guarda-livros (esc.)</p> <p>Inspector de vendas (com.)</p> <p>Medidor-orçamentista-coordenador (t. des.)</p>	636

Nível	Categorias	Vencimentos (em euros)
	Operador de informática de 1. ^a (inf.) Preparador informático de dados de 1. ^a (inf.)	
XVI	Analista de informática (inf.) Chefe de compras (com.) Chefe de contabilidade (esc.) Chefe de serviços (com.) Chefe de vendas (com.) Encarregado geral (com.) Monitor de informática (inf.) Programador de informática (inf.) Tesoureiro (esc.)	709
XVII	Gerente comercial (com.) Chefe de escritório (esc.)	769

(*) Sem prejuízo do ordenado mínimo nacional (OMN). O valor do OMN é de € 365,60 desde 1 de Janeiro de 2004.

Nota. — Os ordenados dos trabalhadores da hotelaria têm um acréscimo de alimentação, ou se o trabalhador desejar receber em dinheiro, o valor de 11,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor. Os trabalhadores deste grupo têm direito a reter individualmente ou a partilhar em conjunto as importâncias que directamente receberem dos clientes a título de gratificação.

Setúbal, 10 de Maio de 2004.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

José Manuel Landeiro Borges — Felisberto Manuel Valente Crespo de Almeida,
na qualidade de membros da direcção.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Barreiro e Moita, que passou a designar-se Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita:

Faustino Dionísio dos Reis — Jorge Manuel Coelho Rodrigues, na qualidade de membros da direcção.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Raul Ferreira Pica Sinos — Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira,
na qualidade de membros da DN do CESP.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, na qualidade de mandatária.

Pelo STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

Maria Manuela Parreira do Sacramento Carreira, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de Junho de 2004, a fl. 60 do livro n.º 10, com o n.º 49/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, de 22 de Maio de 2003, e publicação, em anexo, de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este CCT abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 26,23.

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de € 28,53, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 1,90.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 45,98 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se deslocam em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a)* Refeição — € 11,81;
- b)* Alojamento e pequeno-almoço — € 28,53.

3, 4, 5 e 6 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3	947
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	821
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	726
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	672
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixa-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	627
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixa-encarregado, caixa-encarregado de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	587
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	541
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista	501

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, ser-vente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	487
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	398
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	370
12	Praticante e pacote	367

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospectador de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.^o, conjugado com os artigos 552.^o e 553.^o, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Abril de 2004.

Pela GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José Farinha de Noronha e Andrade, na qualidade de vice-presidente da direcção.
Veter Augusto Gomes, na qualidade de vice-presidente da direcção.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação de:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:
José Luís Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, na qualidade de mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, na qualidade de mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos quí-

micos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas do continente filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, nos termos do número seguinte.

2 — Este CCT abrange transitoriamente as empresas referidas no n.º 1, bem como os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvam a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e ainda as filiais, delegações, agências ou outras formas de representação daquelas empresas cujos estabelecimentos se encontram situados fora daquela zona geográfica, mas localizados no continente.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5 — Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

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

Motoristas — as habilitações exigidas por lei;

Cobreadores — idade de 21 anos e habilitações exigidas por lei;

Telefonistas — idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;

Contínuos e trabalhadores de limpeza — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Guarda e porteiro — idade de 21 anos e habilitações mínimas legais;

Paquete — idade de 14 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade de 16 anos completos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a res-

pectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo Regulamento da Carteira Profissional;

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima de 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados;

Trabalhadores de comércio — idade de 15 anos e habilitações mínimas legais;

Vendedores — as condições exigidas por lei;

Ajudantes de motorista — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros. Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia. Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão;

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva;

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

1) Admissão;

2) Mudança de carreira;

3) Nomeação;

4) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e car-

gos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4);

- e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado. No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;
- f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:
- 1) Estar ao serviço da empresa;
 - 2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
 - 3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
 - 4) Antiguidade na função anterior;
- g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;
- h) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;
- i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2 — Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerada condição geral de admissão o seguinte:

- a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3 — As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2 — A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros;

Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6 — Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos n.ºs 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para os efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal — Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

- 1) Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente;
- 2) É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 trabalhadores;
- 3) É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.
Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores;
- 4) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50% do número de escriturários;
- 5) Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências;

Trabalhadores caixeiros:

- a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.
- b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes — os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório;

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza — os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga;

Trabalhadores caixeiros:

- a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;
- b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;
- c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior;

Profissionais de engenharia:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A;
- b) Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no escalão I-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão I-A, um ano no escalão I-B e dois anos no grau 2;
- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;
- e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau;

Trabalhadores de escritório:

- a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de terceiro-escriturário;
- b) Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;
- c) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, bem como os operadores mecánográficos de 2.^a, perfuradores-verificadores de 2.^a e operadores de máquinas de contabilidade de 2.^a, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

- a) Bom e efectivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais de uma promoção.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;
- d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;
- e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;
- f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;
- g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;
- i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que

as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

- d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;
- g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato, é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;
- f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo escrito 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 preste serviço.

2 — No caso previsto na cláusula parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2 — Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% se o trabalho for diurno;
- b) 125% se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200% sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75%.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a

3 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que

foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3 — As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4 — As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferem comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 26,23.

7 — Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de € 28,53, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para os efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais de uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 1,90.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Pelo Natal, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

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

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

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 45,98 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição — € 11,81;
- b) Alojamento e pequeno-almoço — € 28,53.

3 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 2 000 000\$, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 — A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de 18 meses.

6 — Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3 — Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias — Princípios gerais e de duração

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 30 dias de calendário de férias.

7 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

9 — 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.

10 — 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.

11 — 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.

12 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um

período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2 — No caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

- a) 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;
- b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros e enteados, padrastos e madrastras, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento, nomeadamente, de avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos ou cunhados e ainda por morte de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) Por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- e) Por período não superior a três dias por ocasião do nascimento de filhos;
- f) Pelos dias necessários para a prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;
- g) Quando pedido, até dois dias por mês;
- h) 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;
- i) Quando prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) Doação de sangue a título gracioso durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;
- l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que o mesmo faltou ao trabalho nos casos de doença ou acidente previstos na alínea a), desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência ou seguro, e nos da alínea g), bem como as faltas dadas ao abrigo da alínea h), que excedam o crédito estabelecido na cláusula 46.^a

3 — As faltas dadas por casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com

segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

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

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

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

2 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à inspecção de trabalho de violações da lei ou deste contrato;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de 12 meses.

4 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional — Profissionais de engenharia

1 — As entidade patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1 — Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5 — No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

- a) Dispensa até um hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozo de férias interpoladas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

Cláusula 42.^a

Mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu

estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
- c) Uma hora por dia, seguida ou interpolada, para aleitação dos seus filhos, sem perda de retribuição;
- d) Direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectua-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1 — A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2 — A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados 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 empresa.

2 — 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.

3 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4 — Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6 delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções dos sindicatos comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3 — As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os actuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os actuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os actuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1978, e 36, de 29 de Setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou acidental.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1 — As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 2 000 000\$ para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 1000\$ diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados desse execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabili-

dade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas ou qualquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações 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.

Caixa. — 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 serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Escriturário. — 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 neces-

sárias 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 e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade, as respectivas 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 registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas

encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Técnico de electrónica. — Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a rea-

lizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário. — O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

Promotor de vendas. — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor. — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça/pracista. — Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar. — Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros-encarregados.

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

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa a utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro. — Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor. — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente. — O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Caixa de balcão. — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a) ou etiquetador(a). — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

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, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda. — O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.^a, 2.^a e 3.^a). — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Será classificado de 1.^a, 2.^a ou 3.^a de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios). — É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talhares, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estado, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes; análises e juízo, e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;
- 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 estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3	947
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	821
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau 1-B e chefe de vendas	726
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau 1-A e inspector de vendas	672
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixa-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	627
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixa de praça, caixa-viajante, caixa de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	587

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	541
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	501
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	487
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	398
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	370
12	Praticante e pacote	367

Nota. — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticante, prospectador de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.^o, conjugado com os artigos 552.^o e 553.^o, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Abril de 2004.

Pela GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José Farinha de Noronha e Andrade, na qualidade de vice-presidente da direcção.
Verter Augusto Gomes, na qualidade de vice-presidente da direcção.

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

SITISE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação de:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:
José Luís Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, na qualidade de mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, na qualidade de mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão

do texto final do CCT/GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — 2004, em representação dos seguintes sindicatos:

- SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
- SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SE — Sindicato dos Economistas;
- SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros.

Lisboa, 6 de Maio de 2004.

Depositado a 15 de Junho de 2004, a fl. 59 do livro n.º 10, com o n.º 47/2004, nos termos do artigo 549.^o do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula única

Âmbito e conteúdo da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e os sindicatos representativos dos trabalhadores do seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

.....

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 16 de Setembro de 2003.

11 — *(Eliminado.)*

Cláusula 13.^a

Transferências

.....

8 —

b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não podendo ultrapassar € 66,45 mensais [...]

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....

3 —

 b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de € 1,13;

Cláusula 67.^a
Subsídio de bombeiro

1 —
 Aspirante — € 23;
 Bombeiro de 3.^a classe — € 24,47;
 Bombeiro de 2.^a classe — € 27,49;
 Bombeiro de 1.^a classe — € 30,61;
 Subchefe — € 32,20;
 Chefe — € 33,72;
 Aj. comando — € 36,75.

Cláusula 70.^a
Abono para falhas

1 — [...] será atribuído um abono mensal para falhas de € 46,20.
 2 — [...] movimentam verba inferior a 415,11 mensais em média anual.

Cláusula 73.^a
Retribuição da prevenção

1 —
 a) € 1,09 [...]

Cláusula 75.^a
Subsídio de alimentação

3 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 4,50 por cada dia de trabalho prestado.
 4 — [...] o valor do subsídio referido no número anterior é de € 8,46.

Cláusula 76.^a
Subsídio de infantário

1 —
 Infantário — € 53,61;
 Ama — € 34,89.

Cláusula 90.^a
Outras regalias de trabalhadores-estudantes

4 —
 a)
 b)
 Até ao 6.^o ano de escolaridade — € 58,05;
 Do 7.^o ao 9.^o ano de escolaridade — € 76,81;
 Do 10.^o ao 12.^o ano de escolaridade — € 100,71;
 Ensino superior ou equiparado — € 185,88.

ANEXO II

Condições específicas
E) Operador industrial

9 —
 a)
 b) O prémio terá o valor horário de € 0,61 [...]

O) Trabalhadores fogueiros

1 —
 2 —
 a)
 b) O prémio terá o valor horário de € 0,61 [...]

Lisboa, 27 de Novembro de 2003.

Pela Portucel Tejo/CPK:
 (Assinatura ilegível.)
 Pelas organizações sindicais:
 (Assinaturas ilegíveis.)

Tabela de remunerações

(produção de efeitos a 16 de Setembro de 2003)

Grupos ENQ	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				1 843	2 051	2 162	2 265	2 415
2	1 630	1 712	1 791	1 705	1 906	2 008	2 101	2 162
3	1 405	1 472	1 540	1 444	1 630	1 712	1 791	1 906
4	1 293	1 352	1 411	1 242	1 405	1 472	1 540	1 630
5	1 161	1 209	1 265	1 142	1 297	1 356	1 417	1 477
6	1 025	1 066	1 114	1 014	1 161	1 209	1 265	1 297
7				886	1 035	1 077	1 114	1 161
8				834	987	1 025	1 070	1 077
9				784	932	970	1 009	1 025
10				754	884	917	950	970
11				711	838	868	903	917
12				670	794	820	855	868
13				623	743	766	798	820

A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime experimental.
 Base de indexação — € 1050,15.
 Diuturnidades — € 9,25.
 Subsídio de turno — € 100, € 115,10, € 130,05 e € 210,05.

Efectivo por grupos, categorias, níveis e tabelas

Grupos	Categorias	Níveis		Tabelas							Totais			
		A	C	X	Y	Z	I	II	III	IV		V		
	Director	2	1											3
1	Chefe de departamento								1					1
	Director de departamento/serviços									1		3		4
	Técnico superior de grau VI								1					1
2	Chefe de departamento							1	1		2			4
	Técnico superior de grau V				1			2	1					4
3	Técnico superior de grau IV							3	1		4			8
4	Encarregado geral fabril I											1		1
	Técnico auxiliar alt. qualificado								2					2
	Técnico superior de grau III							1	1			1		3
5	Chefe de sector administrativo							1						1
	Encarregado fabril I							1			2			5
	Encarregado de turno fabril			3		1		4	1		1			9
	Preparador de trabalho qualificado								1					1
	Secret. de direcção/administ. de grau IV										1			1
Técnico administrativo de grau III											1		1	
Técnico superior de grau II						4	4							8
6	Chefe de secção administrativo								1					1
	Chefe de secção industrial								1					1
	Encarregado fabril II					1		1						2
	Preparador de trabalho principal								1					1
	Técnico administrativo de grau II							1						1
	Técnico industrial de grau II							2	2			1		5
Técnico unidade florestal de grau II								1					1	
7	Assistente administrativo de grau V								1		2			3
	Chefe de turno fabril										2			2
	Operador processo extra										5			5
	Preparador de trabalho de grau I								1		1			2
	Técnico agro-florestal de grau IV										1			1
	Téc. de conservação eléctrica principal							1			2			3
	Téc. de conservação mecânica principal									2				2
	Técnico administrativo de grau I								2					2
Técnico de instrumentação principal											1		1	
8	Analista de laboratório qualificado										1			1
	Assistente administrativo de grau IV								1		2			3
	Desenhador de execução de grau principal								1	1				2
	Oficial de conservação qualificado											1		1
	Operador de computador principal										2			2
	Operador do processo qualificado								2		2			4
	Operador qualificado fogueiro									1				1
	Planificador												1	1
	Recepcionista de materiais qualificado								1					1
	Téc. de conservação mecânica especialista							1	1	1	3			6
Téc. de conservação eléctrica especialista							1						1	
Técnico de instrumentação especialista											1		1	
9	Analista de laboratório principal								1		2			3
	Assistente administrativo de grau III								2		8	3		13
	Cond. maq. ap. elev. transporte qualificado								1					1
	Desenhador de execução de grau I								1					1
	Electricista principal									1	2			3
	Motorista qualificado									1				1
	Oficial metalúrgico principal									1	3			4
	Operador do processo principal							1	4	6	2			13
	Téc. analista de laboratório de grau III								1					1
	Téc. de conservação civil especialista									1				1
	Téc. de conservação eléctrica de 1. ^a								1					1
	Téc. de conservação mecânica de 1. ^a								3	5	2			10
	Téc. de instrum. c. industrial de 1. ^a							1				1		2
Verificador de equipamentos principal											1		1	

Grupos	Categorias	Níveis		Tabelas							Totais	
		A	C	X	Y	Z	I	II	III	IV		V
10	Analista de laboratório de 1. ^a								1	1		2
	Assistente administrativo de grau II								2			2
	Bombeiro								1			1
	Cond. maq. ap. elev. transporte principal							1	1	2		4
	Controlador industrial de 1. ^a									1		1
	Fiel de armazém principal									1		1
	Motorista principal								3	1		4
	Oficial de 1. ^a							1		3	2	6
	Oficial da conservação civil principal									1		1
	Operador do processo de 1. ^a								4	10	2	16
	Recepcionista de materiais de 1. ^a							1				1
	Técnico de conservação civil de 1. ^a							1				1
	Técnico de conservação eléctrica de 2. ^a									1		1
	Técnico de conservação mecânica de 2. ^a								1	1		2
Técnico de inst. c. industrial de 2. ^a									1		1	
11	Assistente administrativo de grau I								1			1
	Cond. maq. ap. elev. transporte de 1. ^a								3	7	6	16
	Fiel de armazém de 1. ^a									1	2	3
	Motorista									2		2
	Oficial de 1. ^a									1	2	3
	Operador industrial de 2. ^a							1				1
	Operador do processo de 2. ^a							1	6	6	5	18
12	Ajudante								2			2
	Assistente administrativo estagiário do 2. ^o ano							1				1
	Operador industrial de 3. ^a							13				13
	Trabalhador de limpeza								1			1
13	Ajudante								1			1
	Técnico de manutenção estagiário do 1. ^o ano							5				5
	Trabalhador de limpeza									1		1
	Trabalhador não especializado								1	1		2
<i>Total</i>		2	1	3	1	2	4	51	70	102	47	283

Lisboa, 27 de Novembro de 2003.

Pela Portucel Tejo — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e pela CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

José Luís Carapinha Reis.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 10 de Dezembro de 2003. — O Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

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 Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 11 de Dezembro de 2003. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do AE/Portucel Tejo, S. A., e outra

Empresa de Celulose do Tejo, S. A., em representação dos seguintes Sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 1 de Junho de 2004. — Pelo Secretariado Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 15 de Junho de 2004, a fl. 60 do livro n.º 10, com o registo n.º 48/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE e é constituído pelo texto constante dos acordos celebrados no AE da Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003, com as alterações constantes das cláusulas agora publicadas.

2 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e 223 trabalhadores.

Cláusula 34.ª-A

Laboração contínua

1 a 3 —

4 — O subsídio de laboração contínua é de € 299,50, quantitativo sobre o qual incidirão as percentagens de aumento anuais até à data da entrada em vigor do regime.

.....

Cláusula 46.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 58,20 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 84,60 e € 152,60 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou

o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 34,60;
Pelo almoço ou jantar — € 14,80.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.ª

Seguro

1 —

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 51 425,40.

3 —

Cláusula 68.ª

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos — € 152,50;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 92,80.

2 a 6 —

Cláusula 72.ª

Diuturnidades

1 a 5 —

6 — O valor da 1.ª e da 2.ª diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (em euros)
1	48,80
2	48,80
3	48,80
4	39,80
5	35,40
6	31,40
7 e seguintes	27

7 — A 3.ª diuturnidade é de € 27,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.ª diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.ª e é de € 31,60 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a e é de € 31,60 para todos os trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 76,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

.....

Cláusula 100.^a

Serviços sociais

1 a 3 —

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de € 7,90.

.....

Cláusula 100.^a-A

Subsídio escolar

1 e 2 —

3 — Para os efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes para o ano escolar de 2004-2005:

- 1.º ciclo — € 22,50;
- 2.º ciclo — € 56,60;
- 3.º ciclo — € 111;
- Secundário — € 170,70;
- Universitário — € 506,70.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 121.^a

Ganho salarial mínimo

No sentido de garantir a reposição e o aumento do poder de compra eventualmente perdido por força de aumentos da inflação superiores ao previsto, as partes acordaram na inclusão de uma cláusula de salvaguarda com o seguinte teor:

1 — A empresa garante um ganho salarial mínimo de 0,25% no ano de 2004 em relação à inflação média que venha a verificar-se.

2 — Se no final do ano de 2004 o índice de inflação média for superior a 2,8%, a empresa acrescerá aos vencimentos um valor equivalente ao diferencial que se verificar. O acréscimo que ocorrer será integrado nos vencimentos e funcionará como base de cálculo para a revisão salarial de 2005.

3 — As diferenças que decorram do que acima foi referido serão pagas aos trabalhadores tendo como

limite temporal máximo o pagamento das retribuições do mês de Fevereiro de 2005.

ANEXO III

Enquadramento

Profissões e categorias

- 1: Profissional de engenharia de grau 6;
Profissional de economia de grau 6.
- 2: Profissional de engenharia de grau 5;
Profissional de economia de grau 5.
- 3: Profissional de engenharia de grau 4;
Profissional de economia de grau 4;
Director de serviços (escritórios).
- 4: Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de economia de grau 3;
Chefe de serviços (escritórios);
Inspector administrativo (escritórios);
Analista de sistemas (escritórios).
- 5: Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de economia de grau 2;
Encarregado geral (açucareiros);
Construtor civil de grau 4;
Chefe de divisão (escritórios);
Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);
Encarregado (fogueiro);
Técnico administrativo principal qualificado.
- 6: Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de economia de grau 1-B;
Chefe de turno ou mestre (açucareiros);
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);
Chefe de secção (escritórios);
Programador (escritórios);
Contabilista (escritórios);
Tesoureiro (escritórios);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (electricistas);
Técnico de electrónica (electricistas);
Encarregado (fogueiros);
Encarregado geral (construção civil);
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);
Desenhador projectista (técnico de desenho);
Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);
Despachantes privativos (despachantes);
Construtor civil de grau 3;
Experimentador de investigação (químicos);
Chefe de laboratório de rotina (químicos);
Técnico administrativo principal;
Secretário de administração principal.
- 7: Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de economia de grau 1-A;

Contramestre e encarregado (açucareiros);
Secretário de administração (escritórios);
Subchefe de secção (escritórios);
Técnico administrativo (escritórios);
Subencarregado (metalúrgicos);
Subencarregado (electricistas);
Encarregado de 1.^a (construção civil);
Inspector de vendas (técnico de vendas);
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);
Construtor civil de grau 2;
Técnico electricista;
Técnico metalúrgico;
Analista-chefe;
Fogoeiro-chefe.

8:

Capataz ou supervisor (açucareiros);
Oficial principal (açucareiros);
Técnico de sala de controlo (açucareiros);
Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);
Encarregado de 2.^a (construção civil);
Construtor civil de grau 1;
Chefe de armazém (metalúrgicos);
Enfermeiro (enfermeiros);
Fogoeiro-chefe (fogoeiros);
Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);
Escriturário principal (escritórios);
Analista principal (químicos);
Secretário de direcção (escritórios);
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);
Operador de computador;
Oficial principal pedreiro;
Oficial principal carpinteiro;
Oficial principal pintor;
Fogoeiro de 1.^a;
Serralheiro mecânico principal.

9:

Analista de 1.^a (químicos);
Fiel de armazém de 1.^a (açucareiros);
Cozedor (açucareiros);
Coordenador (açucareiros);
Escriturário de 1.^a (escritórios);
Caixa (escritórios);
Serralheiro mecânico de 1.^a (metalúrgicos);
Serralheiro civil de 1.^a (metalúrgicos);
Fiel de armazém (metalúrgicos);
Mecânico de automóveis de 1.^a (metalúrgicos);
Soldador de 1.^a (metalúrgicos);
Pintor de 1.^a (metalúrgicos);
Torneiro mecânico de 1.^a (metalúrgicos);
Canalizador de 1.^a (metalúrgicos);
Afinador de máquinas de 1.^a (metalúrgicos);
Ferreiro ou forjador de 1.^a (metalúrgicos);
Oficial (electricistas);
Fogoeiro de 1.^a (fogoeiros);
Operador de turboalternador (fogoeiros);
Pedreiro de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
Pintor de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
Estucador de 1.^a com mais de três anos (construção civil);

Carpinteiro de limpos de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
Carpinteiro de tosco de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
Motorista de pesados (rodoviários);
Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);
Vendedor especializado (técnico de vendas);
Prospector de vendas (técnico de vendas);
Promotor de vendas (técnico de vendas);
Impressor litográfico (gráficos);
Técnico de higiene e qualidade;
Centrifugador principal;
Operador de descoloração de xarope para resina principal.

10:

Apontador de registo de fabrico (açucareiros);
Operador de tratamento de águas (açucareiros);
Fiel de armazém de 2.^a (açucareiros);
Fiel de balança (açucareiros);
Centrifugador (açucareiros);
Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);
Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);
Operador de bombagem (açucareiros);
Concentrador (açucareiros);
Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);
Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);
Chefe de ensaio (açucareiros);
Operador de máquina Hesser Drohmann (açucareiros);
Fogoeiro de 2.^a (fogoeiros);
Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);
Escriturário de 2.^a (escritórios);
Serralheiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
Serralheiro civil de 2.^a (metalúrgicos);
Ferramenteiro de 1.^a (metalúrgicos);
Maçariqueiro de 1.^a (metalúrgicos);
Soldador de 2.^a (metalúrgicos);
Ferreiro ou forjador de 2.^a (metalúrgicos);
Pintor de 2.^a (metalúrgicos);
Canalizador de 2.^a (metalúrgicos);
Afinador de máquinas de 2.^a (metalúrgicos);
Torneiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
Mecânico de automóveis de 2.^a (metalúrgicos);
Lubrificador de 1.^a (metalúrgicos);
Lubrificador de veículos automóveis de 1.^a (metalúrgicos);
Apontador (metalúrgicos);
Analista de 2.^a (químicos);
Motorista de ligeiros (rodoviários);
Cobrador de 1.^a (cobradores);
Pintor de 1.^a (construção civil);
Pedreiro de 1.^a (construção civil);
Estucador de 1.^a (construção civil);
Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil);
Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.^a (construção civil);
Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);
Operador de máquinas Rovena;
Operador de compressoras CO₂, leite de cal e carvão activado;
Operador de filtros de prensa.

11:

Guarda (açucareiros);
 Jardineiro (açucareiros);
 Operador de 1.^a (açucareiros);
 Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros);
 Serralheiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 Serralheiro civil de 3.^a (metalúrgicos);
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);
 Lubrificador de veículos automóveis de 2.^a (metalúrgicos);
 Lubrificador de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferramenteiro (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 3.^a (metalúrgicos);
 Soldador de 3.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 3.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 3.^a (metalúrgicos);
 Mecânico de automóveis de 3.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 3.^a (metalúrgicos);
 Maçariqueiro de 2.^a (metalúrgicos);
 Preparador e analista de 3.^a (químicos);
 Pré-oficial do 2.^o ano (electricistas);
 Fogueiro de 3.^a (fogueiros);
 Tirocinante do 2.^o ano (técnico de desenho);
 Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);
 Porteiro (contínuos e porteiros);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pedreiro de 2.^a (construção civil);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pedreiro de 2.^a (construção civil);
 Pintor de 2.^a (construção civil);
 Estucador de 2.^a (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 2.^a (construção civil);
 Carpinteiro de toscos de 2.^a (construção civil);
 Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);
 Telefonista (telefonista e escritórios).

11-A:
 Operadores de 2.^a

12:

Ajudante (metalúrgicos);
 Praticante do 2.^o ano (metalúrgicos);
 Ajudante (construção civil);
 Operador de 2.^a (açucareiros);
 Empregado de balcão (açucareiros);
 Pré-oficial do 1.^o ano (electricistas);
 Estagiário do 2.^o ano (escritórios);
 Tirocinante do 1.^o ano (técnico de desenho);
 Chegador do 2.^o ano (fogueiros);
 Preparador estagiário do 2.^o ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);
 Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria);
 Estagiário do 1.^o ano (escritórios);
 Praticante do 1.^o ano (metalúrgicos);
 Preparador estagiário do 1.^o ano (químicos);
 Ajudante do 2.^o ano (electricistas);
 Chegador do 1.^o ano (fogueiros);
 Aprendiz do 2.^o ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
 Aprendiz do 1.^o ano (construção civil);
 Aprendiz do 4.^o ano (17 anos) (metalúrgicos);
 Ajudante do 1.^o ano (electricistas).

15:

Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
 Aprendiz do 3.^o ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas);
 Auxiliar menor do 2.^o ano (construção civil).

16:

Paquete de 15 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
 Aprendiz do 2.^o ano (15 anos) (metalúrgicos e electricistas);
 Auxiliar menor do 1.^o ano (construção civil).

ANEXO IV
Tabela salarial

Níveis	Tabela (em euros)
1	2 361
2	2 088
3	1 720
4	1 443
5	1 250
6	1 068
7	956
8	887
9	843
10	794
11	746
11-A	734
12	707
13	654
14	581
15	522
16	440

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2004.

Lisboa, 29 de Abril de 2004.

Pela Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A.:

Manuel Tomás Bexiga Espinho, administrador-delegado.
João de Moura Ramos, administrador.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

António Alexandre Picareta Delgado, membro do conselho geral.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula preambular

Área e âmbito

O presente AE actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 39, de

22 de Outubro de 1978, 7, de 22 de Fevereiro de 1980, 8, de 28 de Fevereiro de 1981, 16, de 29 de Abril de 1982, 5, de 8 de Julho de 1984, 25, de 8 de Julho de 1985, 25, de 8 de Julho de 1986, 25, de 8 de Julho de 1987, 27, de 22 de Julho de 1988, 27, de 22 de Julho de 1989, 19, de 22 de Maio de 1991, 26, de 15 de Julho de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 17, de 8 de Maio de 2000, 17, de 8 de Maio de 2001, 20, de 29 de Maio de 2002, e 19, de 22 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar (CAE 15830), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

2 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e 223 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período de vigência é de 18 meses, salvo no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos se nenhuma das partes formular proposta da sua revisão.

3 — A proposta de revisão deve ser apresentada por escrito à outra parte até dois meses antes do termo do período de vigência que estiver em curso e considerar-se-á aceite se não houver resposta por escrito no prazo de um mês a contar da data da sua recepção.

4 — Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês a contar da data da sua apresentação, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5 — O período de vigência no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária é de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos caso não sejam denunciadas depois de decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

Cláusula 3.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A admissão de profissionais pela entidade patronal depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional constantes dos anexos I e II, ouvidas as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — A entidade patronal tem a faculdade de abrir concurso para admissão dos seus trabalhadores.

3 — No preenchimento das vagas e uma vez reunidos os requisitos de competência para lugar vago, a entidade patronal atenderá, em caso de igualdade, à seguinte ordem de preferência:

- 1) Os filhos ou viúvos dos seus empregados falecidos, com prioridade para os que careçam de prestar assistência inadiável ao seu agregado familiar, em razão desse mesmo falecimento;
- 2) Os filhos dos seus empregados reformados pela ordem indicada no número anterior;
- 3) Os filhos dos seus empregados ao serviço pela ordem indicada no número anterior;
- 4) Os que constem do registo de desempregados dos sindicatos, com prioridade pela ordem de inscrição mais antiga no registo de desempregados.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

5 — Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e o AE da Alcântara — Refinarias de Açúcar, S. A.

6 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

7 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os regulamentos gerais internos em vigor na empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem pré-aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, fixando-se então o período experimental de três meses.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita por sua iniciativa um trabalhador que haja por esse motivo rescindido o contrato de trabalho anterior.

5 — Caso o trabalhador seja contratado a prazo, considera-se igualmente, para os devidos efeitos, o período experimental de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

3 — A admissão para efeito de substituição temporária não poderá exceder o prazo de 90 dias, findo o qual o trabalhador admitido que se mantenha ao serviço da entidade patronal passará aos seus quadros efectivos.

4 — Ocorrendo alguma vaga na mesma função e categoria durante o período de substituição temporária, o substituto tem preferência no seu preenchimento.

5 — O contrato celebrado com o substituto caduca por efeito de apresentação do substituído, quando a

apresentação deste se verifique dentro do prazo fixado no n.º 3 desta cláusula, mediante um pré-aviso de 10 dias.

6 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à da categoria do substituído.

Cláusula 8.^a

Contratos a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo.

Cláusula 9.^a

Preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados

Para provimento de lugares de técnicos altamente qualificados, a entidade patronal poderá convidar técnicos cujo currículo académico e profissional o justifique, desde que dentro da empresa não existam técnicos que assegurem nas mesmas condições o desempenho das funções em causa, ficando sujeitos à integração nas definições de funções correspondentes descritas neste contrato.

Cláusula 10.^a

Definição funcional das categorias profissionais

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no seu anexo I.

Cláusula 11.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela entidade patronal de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — A atribuição de categorias constará de mapa a afixar pela entidade patronal até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, cópia do qual será remetida aos sindicatos.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações profissionais em oposição aos termos estipulados neste contrato.

Cláusula 12.^a

Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 13.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2 — Anualmente, a Alcântara elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo será do conhecimento dos trabalhadores.

3 — A empresa promoverá as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de

trabalho, tendo em vista a actualização e valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de informação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 14.^a

Regime de promoções

1 — Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.^a

2 — Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a entidade patronal abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3 — Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4 — O concurso interno previsto no n.º 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

Cláusula 15.^a

Promoções obrigatórias

As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 16.^a

Certificados

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

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 17.^a

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho os quadros de pessoal em dois exemplares, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores, anualmente, até 30 de Abril de cada ano.

2 — Os quadros de pessoal referidos no número anterior deverão ser assinados pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

3 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos quadros de pessoal referidos no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- b) Usar de respeito e de urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar à comissão de trabalhadores e sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos e que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- d) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;
- e) Enviar aos sindicatos até ao dia 10 de cada mês o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, caso os trabalhadores o autorizem, de acordo com a legislação aplicável, acompanhados dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos e assinados pelos delegados sindicais;
- f) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- g) Passar certificados contendo informações de carácter profissional de acordo com a solicitação do trabalhador;
- h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- i) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do normal funcionamento do sector;
- j) No caso de acidente ou doença profissional, garantir aos trabalhadores as condições pecuniárias existentes como se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os órgãos de gestão e trabalhadores a qualquer nível de hierarquia;
- b) Comparecer pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;
- d) Cumprir as ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e na produtividade do trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos que lhes forem confiados, dentro das limitações que decorram do exercício das funções profissionais, tendo em atenção o estado dos mesmos;

- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os trabalhadores que lhe sejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Cumprir as disposições deste contrato e da lei.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato;
- j) A prática do *lock-out*;
- l) Não coarctar em medida alguma o exercício por parte do profissional de funções sindicais, funções em instituições de segurança social ou de quaisquer outras relacionadas com as estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites deste contrato e da lei;
- m) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores sem retribuição certa mínima;
- o) Admitir ao seu serviço trabalhadores reformados.

2 — É garantido o direito à greve.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 21.^a

Comissões de trabalhadores

1 — A actividade das comissões de trabalhadores é exercida nos termos da Constituição e da Lei n.º 46/79.

2 — As comissões de trabalhadores e seus membros gozam dos direitos e garantias expressas na Constituição e na Lei n.º 46/79.

3 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para a defesa dos seus interesses.

4 — As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto.

5 — O estatuto deve ser aprovado em plenário de trabalhadores.

6 — Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

7 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

8 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
- c) Intervir na reorganização das unidades produtivas;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

CAPÍTULO IV

Exercício do direito sindical

Cláusula 22.^a

Princípios gerais

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

3 — Os trabalhadores e o seu sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

4 — A entidade patronal deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicitar.

5 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 8 desta cláusula.

7 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como

dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 23.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 24.^a

Instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Cláusula 25.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 empresa.

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

Cláusula 26.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de quatro horas.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, 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, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 27.^a

Composição das comissões sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 28.^a

Legislação complementar

Em todo omissis serão observadas as demais disposições na lei sindical.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Regime de trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores cujas funções devam ser exercidas ao abrigo dos regimes especiais constantes deste contrato e da lei.

4 — Sejam quais forem as razões indicadas, só mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho poderá a entidade patronal reduzir ou suspender a laboração.

Cláusula 30.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — A empresa deverá facilitar o emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, assim como o emprego dos deficientes em geral, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 31.^a

Formas de trabalho interditas

A entidade patronal não pode manter trabalhadores ao seu serviço quando remunerados por trabalho à peça ou por tarefa.

Cláusula 32.^a

Horário de trabalho

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

2 — A fixação ou alteração do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à entidade patronal, depois de ouvidas as comissões de trabalhadores, e, na sua falta, os delegados sindicais, e obtida a aprovação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana será, a partir de 5 de Setembro de 1988, de quarenta horas; a partir da mesma data, a referida duração será de trinta e sete horas e trinta minutos para os trabalhadores dos serviços administrativos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

2 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.^a

3 — A duração do período normal de trabalho em cada dia é, a partir de 5 de Setembro de 1988, de oito horas, sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados.

4 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e ou sobrepostos ou de três turnos rotativos.

2 — A duração do trabalho por turnos é, em média, a partir de 5 de Setembro de 1988, de quarenta horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados.

3 — Para o pessoal em regime de turnos, o período de trabalho normal, em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, de sessenta minutos, assegurada que seja a continuidade da laboração.

4 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

5 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

6 — Os trabalhadores que, por determinação da entidade patronal, permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e por esse facto venham recebendo o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data da entrada em vigor deste contrato, manterão essa gratificação.

7 — Compete à entidade patronal, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

8 — A entidade patronal facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem

desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de três turnos ou de dois turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a entidade patronal a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de quinze anos de trabalho em turno.

Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no n.º 11, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela entidade patronal, que por sua vez designarão por acordo o terceiro com voto de desempate.

12 — Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador por turnos antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador será assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que a empresa estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

13 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e for solicitado a ingressar em regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for solicitado a ingressar em turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho para que foi solicitado depois de decorrido um mínimo de nove horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa, podendo, todavia, o período ser alargado para as doze horas, quando a entidade patronal entenda que as dificuldades de transporte de ida e volta do trabalhador o justificam.

14 — Nenhum trabalhador com mais de 55 anos de idade é obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo o seu acordo, comprometendo-se a entidade patronal a assegurar a sua passagem ao regime normal de trabalho, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no n.º 11 desta cláusula.

Cláusula 34.^a-A

Laboração contínua

1 — A entidade patronal tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de seis meses, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração, ou com quatro equipas e uma de reforço, sendo o horário de trabalho semanal de trinta e sete horas e trinta minutos.

3 — A entidade patronal aceitará a não adesão ao sistema de laboração contínua daqueles trabalhadores que, por motivos justificados, de acordo com o n.º 11 da cláusula 34.^a, não possam desempenhar tal prestação de trabalho.

4 — O subsídio de laboração contínua é de € 299,50, quantitativo sobre o qual incidirão as percentagens de aumentos anuais até à data da entrada em vigor do regime.

5 — A entidade patronal e os trabalhadores, através das suas organizações sindicais, desenvolverão conversações durante o aludido período de seis meses, no sentido de chegarem a acordo sobre a regulamentação do trabalho em laboração contínua.

Cláusula 35.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não abrangido pelo regime de turnos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram motivos ponderosos para evitar danos directos e indirectos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas, ou quando haja que fazer face a acréscimos de trabalho imprevisíveis, ou quando se verificarem casos de força maior ou iminência de prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando extraordinário, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho extraordinário.

5 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao limite máximo de cento e cinquenta horas por ano.

6 — Os limites indicados no número anterior poderão ser ultrapassados, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores e obtida a autorização prévia do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

7 — Nos casos previstos no n.º 3 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho extraordinário, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devi-

damente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho extraordinário na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas, podendo esse período ser reduzido por dez horas, quando necessidades excepcionais de serviço o justifiquem e o trabalhador der o seu acordo.

9 — O trabalhador que prestar oito ou mais horas extraordinárias seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

3 — No trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao número de horas de trabalho efectivamente prestadas.

4 — As horas prestadas pelo trabalhador no dia de descanso semanal ou feriado em prolongamento ao período de trabalho anterior, até ao limite máximo de duas horas, desde que resulte de avarias de carácter técnico, não dão direito ao dia completo de descanso previsto nos números anteriores.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado só pode ter lugar quando ocorram motivos ponderosos para evitar danos directos e indirectos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas, ou quando haja que fazer face a acréscimos de trabalho imprevisíveis, e exige a autorização prévia do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, salvo tratando-se de motivo de força maior, caso em que deverá a entidade patronal comunicar ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a sua ocorrência, no prazo de quarenta e oito horas.

6 — As entidades patronais que venham adoptando modalidades especiais de compensação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado poderão mantê-las, desde que obtenham o acordo do trabalhador.

7 — A entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte que seja considerado adequado, assim como a alimentação, aos trabalhadores no período em que desenvolvam trabalho nesses dias.

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 38.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração de natureza da tarefa a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição que passou a receber nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

3 — Se a substituição durar menos de 120 dias seguidos, o substituto que haja passado a receber retribuição superior nas condições do n.º 1 desta cláusula regressa à situação anterior à substituição.

Cláusula 39.^a

Serviço de prevenção

1 — As entidades patronais poderão constituir equipas de prevenção quando entendam que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se, após a data de entrada em vigor deste contrato, terão direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Regulamento interno

Cláusula 40.^a

Princípios gerais

1 — Dentro dos limites estipulados neste contrato e na lei, compete à empresa estabelecer as regras internas de organização.

2 — A entidade patronal deverá dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho.

3 — A entidade patronal ouvirá as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais sobre as normas internas de organização antes de as submeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para aprovação.

4 — O regulamento interno visará reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5 — Os trabalhadores poderão propor sugestões à entidade patronal sobre os regulamentos internos.

6 — Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

Cláusula 41.^a

Matérias de regulamentação

Constarão do regulamento interno da empresa, nomeadamente:

- a) Condições e formalidades de admissão;
- b) Exames médicos e psicotécnicos;
- c) Condições de concursos internos para preenchimento de vagas;
- d) Horários praticados;
- e) Condições de pagamento de refeições ou outros produtos, quando fornecidos pela empresa;
- f) Regime de faltas e sua justificação;
- g) Assistência médica e medicamentosa.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 42.^a

Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 43.^a

Transferências de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à entidade patronal.

5 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador poderá sempre optar pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações equivalentes aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6 — É vedado à entidade patronal, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

Cláusula 44.^a

Deslocações

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

2 — Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da entidade patronal.

Cláusula 45.^a

Abonos para transportes

1 — A entidade patronal assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições, em alternativa:

- a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;
- b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a entidade patronal obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 46.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 58,20 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 84,60 e € 152,60 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

- Pela dormida e pequeno-almoço — € 34,60;
Pelo almoço ou jantar — € 14,80.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compa-

deçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 47.^a

Áreas de trabalho

1 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2 — No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a entidade patronal garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

Cláusula 48.^a

Seguro

1 — A empresa deverá assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da entidade patronal.

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 51 425,40.

3 — A entidade patronal e o trabalhador que se desloque no continente poderão concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e os dias previstos na escala de turnos rotativos ou sobrepostos, sendo todos os restantes considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

Cláusula 50.^a

Ferriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
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 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

5 — O dia 24 de Dezembro será considerado feriado logo que a lei o não impeça.

6 — O feriado municipal referido no n.º 3 desta cláusula passa do dia 26 de Julho para a segunda-feira de Carnaval e a empresa atribui um dia de descanso por altura do Natal, a gozar no dia 24 de Dezembro ou no dia útil imediatamente subsequente, caso o dia 24 coincida com os dias de descanso semanal, situações válidas enquanto a laboração da refinaria se fizer pelo actual regime de três turnos rotativos.

Cláusula 51.^a

Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — O trabalhador admitido na empresa terá direito a gozar férias no ano da sua admissão pelo período correspondente a dois dias e meio por cada mês, desde que a admissão tenha lugar antes de 30 de Outubro.

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

5 — Cabe sempre à entidade patronal a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, ouvidos os seus órgãos representativos.

6 — A entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, na falta de acordo com o trabalhador e seus órgãos representativos.

7 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em

vários períodos por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

8 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, cabendo aos trabalhadores comunicar por escrito esse facto à entidade patronal, logo que convocados.

10 — O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

11 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

13 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 52.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 53.^a

Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 54.^a

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 51.^a deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 55.^a

Doença ou acidente no período de férias

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela entidade patronal.

4 — No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

6 — Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

Cláusula 56.^a

Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado ou de serviço militar

1 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previstos neste contrato, tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa no ano transacto.

2 — Ao trabalhador que após impedimento prolongado motivado por doença ou acidente retome o serviço aplica-se igualmente o disposto no número anterior.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 58.^a

Pagamento das férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 59.^a

Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4 — Não será contado, para efeitos do n.º 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado nas empresas.

Cláusula 60.^a

Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 61.^a

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas referidas na alínea g) da cláusula 61.^a deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 61.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja

contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparencia em dia e hora determinados;

- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;
- c) Doença, parto ou acidente de trabalho;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;
- g) Casamento, durante duas semanas de calendário;
- h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- l) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário;
- m) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- n) Até dois dias consecutivos por nascimento de filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo, pelos respectivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

Cláusula 62.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — Determinam, no entanto, perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 61.^a, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

Cláusula 63.^a

Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

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

- a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

Cláusula 64.^a

Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, serviço militar obrigatório ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 180 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

Cláusula 65.^a

Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador, para os efeitos dela derivados.

3 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 66.^a

Retribuição

1 — Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo IV.

Cláusula 67.^a

Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao dia 25 de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um documento de onde constem o nome completo do trabalhador, a sua classificação profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas ao trabalho normal, as horas extraordinárias, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro ou por transferência bancária, e, neste último caso, sempre com o acordo do trabalhador.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos — € 152,50;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 92,80.

2 — Os valores das alíneas a) e b) já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este preaverer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da entidade patronal, faltas justificadas, nos termos da cláusula 62.^a, doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a entidade patronal, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidato a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da entidade patronal, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

Cláusula 69.^a

Remuneração por trabalho extraordinário

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, aplicável a todos os trabalhadores que o prestem, que será igual à retribuição normal acrescida de 100% de acréscimo sobre o salário/hora normal em todas as horas efectuadas.

2 — As horas extraordinárias prestadas no mesmo dia não precisam de ser consecutivas para serem retribuídas nos termos do número anterior.

Cláusula 70.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados é remunerado com o acréscimo de 100% além da retribuição normal diária.

Cláusula 71.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

2 — O trabalho extraordinário nocturno é remunerado, pela acumulação do trabalho nocturno prevista no número anterior, com a percentagem utilizada para pagamento das horas extraordinárias previstas na cláusula 69.^a deste contrato.

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores serão devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem duas diuturnidades, o vencimento da 3.^a reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 2.^a diuturnidade.

3 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem uma diuturnidade, o vencimento da 2.^a reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 1.^a diuturnidade.

4 — Para os trabalhadores que ainda não recebam qualquer diuturnidade ou para os que não estejam ao serviço da entidade patronal à data da entrada em vigor deste contrato, o vencimento da 1.^a reporta-se à data do vencimento de três anos de antiguidade e o vencimento da 2.^a à data de vencimento de seis anos de antiguidade.

5 — Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

6 — O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em

que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Níveis	1. ^a e 2. ^a diuturnidades (em euros)
1	48,80
2	48,80
3	48,80
4	39,80
5	35,40
6	31,40
7	27
8	27
9	27
10	27
11	27
11-A	27
12	27
13	27
14	27
15	27
16	27

7 — A 3.^a diuturnidade é de € 27,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a diuturnidade e é de € 31,60 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a diuturnidade e é de € 31,60 para todos os trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses completos até 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — O subsídio de Natal é concedido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

4 — O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de baixa por doença, acidente ou doença profissional, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

5 — O subsídio de Natal é devido aos trabalhadores solteiros que, após a data de entrada em vigor deste contrato, venham a ingressar no serviço militar obrigatório, no valor proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil sobre a sua remuneração base.

6 — O subsídio de Natal é devido por inteiro aos trabalhadores casados que, após a data de entrada em vigor deste contrato, ingressem no serviço militar obrigatório.

7 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 76,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 75.^a

Prémio

1 — O trabalhador classificado a partir do grau 5, inclusive, até ao grau 16, inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato tem direito, a partir da data de entrada em vigor deste contrato, a um prémio anual de assiduidade correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *a)*, *c)*, com excepção de parto ou acidente, *i)*, *l)*, *m)* e *n)* do n.º 1 da cláusula 61.^a não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassarem os 30 dias anuais.

3 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *c)*, no caso de parto ou acidente, *d)* *e)*, *f)*, *g)*, *h)* e *j)* do n.º 1 da cláusula 61.^a não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *b)* e as autorizadas pela entidade patronal serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

6 — As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7 — O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize

parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8 — O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

Cláusula 76.^a

Salário/hora normal — Hora simples

1 — A fórmula a considerar para o cálculo do salário/hora normal ou simples é a seguinte:

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

2 — O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

3 — Para os efeitos de pagamento de horas extraordinárias, entender-se-á como horário máximo semanal, para apuramento da fórmula indicada no n.º 1, as quarenta e duas horas, caso os trabalhadores que as prestem tenham horários semanais superiores a quarenta e duas horas.

4 — Para os efeitos indicados no número anterior, atender-se-á ao horário real dos trabalhadores quando este seja inferior a quarenta e duas horas semanais.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 77.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados neste contrato.

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres consignados neste contrato.

Cláusula 79.^a

Processo disciplinar

1 — A entidade patronal só poderá aplicar sanções aos trabalhadores mediante processo disciplinar escrito e após a sua conclusão.

2 — O processo disciplinar, precedido ou não de averiguações preliminares, inicia-se com uma comunicação escrita ao trabalhador, acompanhada de uma nota de culpa contendo a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — A entidade patronal enviará aos órgãos representativos dos trabalhadores cópia da nota de culpa mencionada no número anterior.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, a qual deverá ter em conta o parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores e todas as circunstâncias relevantes do caso, concluindo por propor sanção adequada ou o arquivamento do processo.

7 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias posteriores àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

8 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias a contar da comunicação referida no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 80.^a

Nulidades do processo

A falta de audiência do trabalhador que não lhe seja imputável e a inexistência de nota de culpa constituem nulidades insanáveis do processo disciplinar.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até ao limite máximo de 15 dias por ano;
- d) Despedimento com justa causa.

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

Cláusula 82.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou outros que

representem trabalhadores ou de delegados sindicais ou de comissões de trabalhadores;

- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmos com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores nas condições expressas nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 22.^a deste contrato.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar é igualmente considerada abusiva.

Cláusula 83.^a

Consequências das sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro fixado neste contrato.

Cláusula 84.^a

Registo das sanções disciplinares

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.^a

Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 — Para além das indemnizações a que tenha direito pela cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá:

- a) A importância correspondente às férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio, caso não o haja recebido anteriormente;

- b) A importância correspondente às férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente;
- c) A importância proporcional ao subsídio de Natal correspondente aos meses de trabalho do ano da cessação.

Cláusula 86.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 87.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

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

5 — 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 de outra parte.

Cláusula 88.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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 com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 89.^a

Justa causa para rescisão por parte do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato 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 a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 90.^a deste contrato.

Cláusula 90.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 91.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 92.^a

Disposições complementares

1 — Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

CAPÍTULO XII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 93.^a

Trabalho de mulheres — Princípios gerais

É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

Cláusula 94.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas e radioactivas, sujeição a altas e baixas temperaturas, posições incómodas e transpores inadequados, casos em que deverão ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;
- b) Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatoriamente e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes, no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito

imediatamente antes ou depois da licença de parto;

- c) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto a licença referida na alínea anterior será de 30 dias. Sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea;
- d) Interromper a licença referida na alínea b), em caso de internamento hospitalar da criança, a seguir ao parto e até à data em que cesse o internamento, podendo retomá-la a partir de então, até ao final do período;
- e) Receber por inteiro a sua retribuição mensal, durante o prazo da licença, como se estivesse ao trabalho, revertendo para a empresa o subsídio que, nesse caso, receba da segurança social;
- f) Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o primeiro ano após o parto, repartida pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- g) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo;
- h) Ser dispensada da comparência ao trabalho, quando o peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimento;
- i) Não prestar trabalho antes das 8 e depois das 20 horas, nos casos em que não trabalhem em regime de turnos;
- j) Não prestar trabalho antes das 7 e depois das 24 horas, nos casos em que trabalhem em regime de turnos, sem prejuízo dos horários praticados na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Para os efeitos previstos na presente cláusula e na cláusula 95.^a deste contrato e nos casos em que a gravidez não seja notória, cumpre à trabalhadora dar conhecimento da existência da gravidez à entidade patronal, que poderá exigir prova adequada do facto.

3 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as demais disposições da lei que regulam esta matéria.

4 — Aos trabalhadores em geral serão asseguradas para além das regalias expressas nos números anteriores aquelas que constam na Lei n.º 4/84 e no Decreto-Lei n.º 136/85.

Cláusula 95.^a

Proibição de despedimento da mulher grávida

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e no prazo de um ano após o parto.

2 — A inobservância do disposto no número anterior pela entidade patronal implicará o pagamento a esta das retribuições que receberia se continuasse a trabalhar até ao termo do período considerado, sem prejuízo das indemnizações e sanções previstas neste contrato.

Cláusula 96.^a

Trabalhadoras com responsabilidades familiares

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique.

2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

Cláusula 97.^a

Trabalho de menores

1 — A capacidade dos menores para contratar na relação de trabalho é a definida na lei.

2 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

3 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 98.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa, até duas horas, para frequência das aulas e nos dias de prestação de provas, bem como de 10 dias, consecutivos ou não, para a preparação destas, em qualquer dos casos sem perda de retribuição;
- b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que esta vise a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores deverão, trimestralmente, fazer prova da sua condição de estudantes e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador reprove por duas vezes consecutivas o mesmo ano, salvo se lhe faltarem no máximo quatro cadeiras para completar o respectivo curso, ou em virtude de faltas injustificadas.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Previdência complementar e outras regalias sociais

Cláusula 99.^a

Criação de seguro complementar da segurança social

1 — A entidade patronal, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da segurança social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2 — Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da entidade patronal.

3 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 100.^a

Serviços sociais

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e aseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e café. A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a entidade patronal.

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de € 7,90.

5 — Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho, a entidade patronal quando estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 100.^a-A

Subsídio escolar

1 — As entidades patronais contribuirão, por inteiro ou parcialmente, em regime de complemento dos subsídios a conceder para este efeito pelas entidades públicas ou isoladamente, no pagamento das despesas com

os livros escolares cuja aquisição seja exigida pelos estabelecimentos de ensino aos filhos dos seus trabalhadores e aos seus trabalhadores estudantes, desde que sejam preenchidas as condições constantes dos números seguintes.

2 — A atribuição da aludida contribuição dependerá da prova anual do aproveitamento escolar do beneficiário.

3 — Para os efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes:

	Ano escolar de 2004-2005 (em euros)
1.º ciclo — primária	22,50
2.º ciclo — preparatório	56,60
3.º ciclo — 7.º, 8.º e 9.º unificados	111
Secundário — 10.º, 11.º e 12.º	170,70
Universitário	506,70

CAPÍTULO XIV

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 101.^a

Princípio geral

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

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

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, da higiene e da saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei, não contrariando o exposto na cláusula 105.^a

4 — Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

5 — A entidade patronal fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

Cláusula 102.^a

Fiscalização

1 — Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2 — A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências

nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 103.^a

Riscos especiais

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2 — Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

Cláusula 104.^a

Prevenção e cuidados médicos

1 — As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

2 — Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 105.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas serão nomeadas comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste AE, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 106.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — A comissão prevista na cláusula 105.^a deste contrato deverá elaborar, no prazo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo a entidade patronal fornecer para o efeito, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 107.^a

Equipamento individual

As empresas disporão de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Legislação aplicável

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

CAPÍTULO XV

Medicina no trabalho

Cláusula 109.^a

Princípio geral

1 — A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

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

Cláusula 110.^a

Reclamações

Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico de trabalho da empresa todas as reclamações e deficiências, quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 111.^a

Duração do trabalho

Sempre que existam serviços médicos, a duração de trabalho prestado pelos médicos à entidade patronal será calculada nas seguintes bases:

- a) Nas empresas industriais uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção;
- b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que corresponderem mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

Cláusula 112.^a

Atribuições

1 — As obrigações e atribuições dos serviços médicos são as constantes do regulamento dos Serviços Médicos do Trabalho da Empresa (Decreto-Lei n.º 47 512), devendo as empresas, sempre que possível, criar condições que permitam o seu aperfeiçoamento e melhoramento em benefício dos trabalhadores.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato vierem a ser introduzidas novas regulamentações que reforcem os direitos dos trabalhadores nesta matéria, elas serão imediatamente aplicáveis.

Cláusula 113.^a

Período normal de trabalho

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 114.^a

Exames médicos — Periodicidade

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores em regime de horário normal e duas vezes para os trabalhadores em regime de turnos.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas numa ficha própria.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, a ficha médica é transferida para os serviços médico-sociais.

4 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos, prestando as informações necessárias sobre a sua condição e outros aspectos relevantes.

Cláusula 115.^a

Elementos de trabalhos

A entidade patronal deve fornecer ao médico de trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica de produção e da composição de produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.^a

Penalizações

As infracções ao disposto na cláusula anterior serão punidas nos termos da legislação reguladora dos serviços médicos do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 117.^a

Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Manter-se-ão as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado nos termos deste contrato.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ao trabalhador.

4 — Consideram-se revogados por efeitos da entrada em vigor deste contrato todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente contrato, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável ao trabalhador.

Cláusula 118.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 119.^a do presente contrato.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — Da decisão proferida no n.º 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

Cláusula 119.^a

Comissão de reclassificações

1 — A comissão a que se refere o n.º 3 da cláusula 118.^a deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2 — A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 120.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

5 — Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e poderá fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente contrato, logo que publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 121.^a

Ganho salarial mínimo

No sentido de garantir a reposição e o aumento do poder de compra eventualmente perdido por força de aumentos da inflação superiores ao previsto, as partes acordaram na inclusão de uma cláusula de salvaguarda com o seguinte teor:

1 — A empresa garante um ganho salarial mínimo de 0,25 % no ano de 2004 em relação à inflação média que venha a verificar-se.

2 — Se no final do ano de 2004 o índice de inflação média for superior a 2,8%, a empresa acrescerá aos vencimentos um valor equivalente ao diferencial que se verificar. O acréscimo que ocorrer será integrado nos vencimentos e funcionará como base de cálculo para a revisão salarial de 2005.

3 — As diferenças que decorram do que acima foi referido serão pagas aos trabalhadores tendo como limite temporal máximo o pagamento das retribuições do mês de Fevereiro de 2005.

ANEXO

Definição de funções

Profissionais de economia

1 — Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1 — Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis sócio-económicos a nível sectorial e global;

1.2 — Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3 — Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4 — Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;

1.5 — Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6 — Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7 — Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8 — Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9 — Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10 — Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

2 — Consideram-se funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes:

Análise da conjuntura económica;
Análise económica sectorial;
Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
Planeamento estratégico;
Planeamento operacional;
Controlo dos planos;
Organização e métodos de gestão;
Estudo de estruturas organizacional;
Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa;
Organização e gestão administrativa;
Organização e gestão de contabilidade;
Controlo de gestão e análise de custos;
Auditoria;
Estudo e promoção de mercados;
Estudo de reconversão de actividades;
Estudo de projectos e investimentos e desinvestimentos;
Estudo dos mercados dos factores produtivos;
Avaliação de empresas;
Estabelecimento de políticas financeiras;
Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;
Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

4 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

5 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e, no caso dos graus 1 e 2, conta como tempo da permanência naqueles graus.

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

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

7.1 — Graus 1 e 2. — Descrição geral de funções:

- Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau 1;
- Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

- e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacto decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

7.2 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acen-tuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

7.3 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

7.4 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

7.5 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa;
- d) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Profissionais de engenharia

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas licenciados em Engenharia, Farmácia e Ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

2 — Definição de funções:

2.1 — Graus 1-A e 1-B. — Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Executa a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

- g) Este profissional não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores não profissionais de engenharia.

2.2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

2.3 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

2.4 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revista quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outros título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

2.5 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

2.6 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores açucareiros

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

2 — *Mestre de fabricação ou chefe de turno*. — Tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência e respectiva resolução.

3 — *Encarregado geral de armazéns*. — É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que recebe os elementos de fabrico entrado e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

4 — *Encarregado*. — Tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

5 — *Técnico de sala de controlo*. — Tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

6 — *Contramestre ou ajudante de chefe de turno*. — Coadjuva o mestre de fabricação ou chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

7 — *Capataz ou supervisor*. — Tem a seu cargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

8 — *Fiel de armazém de 1.ª*. — Tem a seu cargo, em horário normal ou no respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

9 — *Coordenador*. — Desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de *stocks* das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

10 — *Cozedor*. — É o executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

11 — *Apontador de registo de fabrico*. — Efectua cálculos e registos diversos referentes a entradas e consumos de matérias-primas e subsidiárias, bem como produções e rendimentos.

12 — *Fiel de armazém de 2.^a* — Tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.^a em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

13 — *Fiel de balança*. — Proceda à pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

14 — *Centrifugador*. — É o executante das operações de centrifugação dos magmas ou das massas cozidas, manobrando não só as centrífugas como o equipamento anexo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo, os cozedores e conforme os casos, os operadores dos sectores de secagem e dissolução (fundição). É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

15 — *Operador de descoloração de xarope por carvão animal*. — É o executante das operações na secção de carvão animal, que incluem a descarga do carvão exausto dos filtros, a alimentação e descarga dos fornos de regeneração, o enchimento dos filtros, com carvão novo ou regenerado, a alimentação dos filtros com xarope e as operações de desaçucaração e lavagem do carvão dos filtros.

16 — *Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados*. — É o executante das operações relacionadas com a filtração de xaropes ou de licores previamente depurados por carbonatação, sulfitação ou fosfatação e destinados à obtenção de açúcar granulado. Para esse efeito comanda os respectivos filtros e equipamento anexo. É igualmente responsável pela condução das operações de carbonatação, sulfitação e fosfatação, manobrando o respectivo equipamento. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico de sala de controlo. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

17 — *Concentrador*. — Conduz e vigia o funcionamento de um conjunto de evaporadores e respectivos

tanques e bombas, destinados a realizar a concentração dos xaropes. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

18 — *Operador de descoloração de xarope por resina*. — É o executante das operações relacionadas com a condução do processo de descoloração por resinas de permuta iónica que inclui a movimentação de xaropes a tratar, água tratada e salmoura e a condição das células de permuta nas suas diversas operações cíclicas. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o filtrador e cozedor. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

19 — *Chefe de ensaie*. — É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaie de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaie, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

20 — *Operador de 1.^a* — Conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

21 — *Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura*. — Comanda o sector de lavandaria e ou limpeza e costura. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

22 — *Guarda*. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que estejam confiados e faz o controlo e registo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

23 — *Operador de 2.^a* — Conduz máquinas simples, exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções mais especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas.

24 — *Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura*. — Executa tarefas relativas a limpezas, costura e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

25 — *Jardineiro*. — Cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados; semeia relvados, renova-lhes zona danificada e apara-os mediante tesoura e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros.

26 — *Operador de tratamento de águas*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: operações relacionadas com a condução do processo de tratamento de águas (descalcificação) por resinas de permuta iónica, sistema de bombagem e refrigeração de água de condensação necessária aos tachos de vácuo, compressores de ar comprimido e preparação de salmoura concentrada pela utilização cíclica na regeneração das resinas; actua em estreita colaboração com a central térmica e instalação de descoloração por resinas. É o responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

27 — *Empregado de balcão*. — Ocupa-se do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos, colabora na verificação dos produtos ou alimentos recebidos e entregues e vê se correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria. Efectua os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa.

28 — *Operador de máquinas de embalagem «Hesser Drohmann»*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: condução de máquinas do conjunto *Hesser Drohmann*, procedendo à alimentação da máquina com bobina de papel não impresso, tintas e colas nas locais apropriados, removendo no final dos períodos de laboração tintas e colas, limpando os respectivos tabuleiros. Procede à limpeza periódica da máquina conforme programação estabelecida superiormente e sempre que necessário em pontos determinados de acordo com a sua observação no decorrer do turno, bem como lubrifica pontos específicos de certos movimentos exteriores. Colabora com o mecânico afinador nas reparações do equipamento que conduz, executando as necessárias limpezas profundas e de peças atingidas pelo açúcar. No decorrer do seu turno assinala anomalias que detecta e informa o seu superior ou o mecânico ou o electricista. Colabora estritamente com a zona de paletização automática e, quando necessário, procede ao comando da alimentação mecanizada de açúcar ao silo da sua máquina. É responsável perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente pela impressão, colagem, aspecto geral da mesma e peso. Relativamente a este último ponto, procede a colheitas periódicas de amostras, cujo peso controla em balança apropriada,

registando os desvios verificados e ajustando as balanças aos comandos exteriores, se necessário. Regista a produção obtida no seu turno na máquina e comunica ao seu superior as anomalias e as interrupções verificadas durante o mesmo. Procede à limpeza da zona circundante e movimenta os materiais necessários. Em caso de avaria do sistema de paletização automática, colabora activamente na arrumação final sobre paletes das embalagens colectivas (embalagens de 10 kg×1 kg ou 15 kg×1 kg). Todas estas funções são exercidas sob a orientação do seu superior hierárquico.

29 — *Oficial principal*. — É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

30 — *Operador de bombagem*. — Conduz e vigia tarefas de bombagem simultânea centralizada numa secção, nomeadamente bombagem alternada dos xaropes da centrifugação de granulado, afinação e recuperação; bombagem de águas doces e de lavagens de açúcar, regulação e bombagem de pé de cristalização, bombagem de xaropes e lamas provenientes da filtração. É, nalguns casos, também o responsável pela secção de secagem do açúcar e condensados e pode igualmente ser responsável pelo sistema de dissolução de rama afinada. Actua em estreita ligação com várias secções sob a orientação do respectivo chefe, na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

31 — *Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — É o profissional que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce funções análogas, relacionadas com escritório, nomeadamente de fiscalização e informações.

Trabalhadores construtores civis

1 — Grau 1. — Descrição geral das funções:

1.1 — Realiza tarefas de carácter técnico simples e ou de rotina (concepção e elaboração pequenos projectos);

1.2 — Estuda a aplicação de técnicas e seus processos;

1.3 — Participa em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador, sendo as decisões tomadas ao nível hierárquico a que a resolução dos problemas diga respeito;

1.4 — O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
1.5 — Não exerce funções de chefia.

2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

2.1 — Dá assistência a técnicos mais qualificados em cálculos, análises, projectos, estimativas ou actividade técnica comercial;

2.2 — Participa em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante e podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

2.3 — Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso dos seus trabalhos, tais como: montagens, manutenção e obras;

2.4 — Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia sobre métodos e processos;

2.5 — Elabora estimativas sob a orientação e controlo de um profissional técnico mais qualificado.

3 — Grau 3. — Descrição geral das funções:

3.1 — Elabora projectos, cadernos de encargos, medições, orçamentos em trabalhos de equipa ou individuais;

3.2 — Presta assistência técnica a técnicos mais qualificados na direcção ou fiscalização de obras;

3.3 — Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina.

4 — Grau 4. — Descrição geral das funções:

4.1 — Os trabalhadores deverão ser entregues com a simples identificação do seu objectivo de prioridade;

4.2 — Responde pelos orçamentos, pormenores e prazos desses trabalhos;

4.3 — Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa na condução de obras;

4.4 — Elabora e planifica programas de trabalho, supervisionado os mesmos a curto e médio prazo;

4.5 — Chefia e coordena, exerce as actividades, estudos e desenvolvimento de um departamento;

4.6 — Toma decisões de responsabilidade a curto e médios prazos.

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

2 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

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

4 — *Estucador*. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — *Carpinteiro de limpos*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6 — *Pedreiro*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

7 — *Carpinteiro de tosco ou cofragem*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

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

9 — *Auxiliar menor*. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — *Contínuo*. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; estampilhar e entregar correspondências; executa diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. Eventualmente transporta, distribui e recolhe expediente, documentos e objectos de serviço de ou para entidades exteriores à empresa.

2 — *Porteiro*. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência; atende chamadas telefónicas (de noite, domingos e feriados); controla a entrada e saída do pessoal; assegura, em geral, em colaboração com o guarda de serviço, a defesa e colaboração com o guarda de serviço, a defesa e vigilância das instalações, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

3 — *Guarda*. — Assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados e faz o controlo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

4 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Trabalhadores despachantes privativos

Despachante privativo. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias ou outros bens importados e exportados, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

Trabalhadores electricistas

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

3 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

4 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

5 — *Técnico de electrónica*. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

6 — *Oficial*. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

8 — *Ajudante*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

9 — *Aprendiz*. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores enfermeiros

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — Responsabiliza-se pelo serviço; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

2 — *Enfermeiro*. — Administra a terapêutica e os trabalhos prescritos pelos médicos; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doentes;

faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e os profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

3 — *Enfermeiro sem curso de promoção*. — É o profissional que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional e já descritas.

Trabalhadores de escritório

1 — *Director de serviços*. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

2 — *Chefe de departamento, de serviços ou de divisão*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

3 — *Inspector administrativo*. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

4 — *Analista de sistemas*. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados afim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações

a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas e pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

5 — *Contabilista*. — Dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

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

7 — *Programador*. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; preparar os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

8 — *Tesoureiro*. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixa 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 os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

9 — *Subchefe de secção/escriturário principal*. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

10 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório 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.

11 — *Secretário de administração ou de direcção*. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

12 — *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 importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

13 — *Escriturário*:

- 1) 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-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa;

ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

- 2) Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

14 — *Estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

15 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

16 — *Operador de computador*. — É o trabalhador que acciona e vigia um computador para o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento de diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade; pode ainda fazer recolla de dados. A promoção de operador de computador de 2.^a a operador de computador de 1.^a basear-se-á, entre outros factores, no especial mérito e competência do trabalhador.

17 — *Técnico administrativo principal*. — É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia.

Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

18 — *Técnico administrativo principal qualificado*. — É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

Trabalhadores fogueiros

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

2 — *Fogueiro-chefe*. — É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

3 — *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

4 — *Fogueiro de 1.^a (operador de turbo-alternador e seus auxiliares)*. — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

5 — *Ajudante de fogueiro (chegador)*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido e do tratamento de águas para os geradores de vapor, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce igualmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Trabalhadores de garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo, ainda, fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores gráficos

Impressor de litografia. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa e abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado a utilizar.

Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório.* — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimentos de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições. Pode concomitantemente exercer as funções de chefe de cozinha se habilitado profissionalmente ou com experiência demonstrada para o exercício do cargo.

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

concomitantemente exercer as funções de encarregado do refeitório.

3 — *Empregado de refeitório.* — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; emprata e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas transportando-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar tarefas de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado.* — É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

3 — *Oficial principal metalúrgico.* — É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

4 — *Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

5 — *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.

6 — *Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

8 — *Soldador.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura e electro-arco ou oxí-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza

metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semi-automáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costuras e topo a topo).

9 — *Serralheiro civil*. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar e vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

10 — *Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

11 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

12 — *Ferreiro ou forjador*. — É o trabalhador que forja, martelando 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.

13 — *Pintor de veículos, máquinas ou móveis*. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos e seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

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

15 — *Lubrificador de veículos automóveis*. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo dos travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

16 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão, manobra máquinas automáticas e semi-automáticas de oxi-corte e corta peças metálicas de várias formas.

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

18 — *Entregador de ferramentas, materiais ou produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo do controlo das

existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

19 — *Ajudante*. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

20 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

21 — *Chefe de armazém*. — Tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém, sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos *stocks*.

22 — *Encarregado geral da conservação e manutenção*. — É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo, acessoriamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

24 — *Técnico metalúrgico*. — É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Trabalhadores químicos

1 — *Experimentador de investigação*. — É o trabalhador que, nas empresas em que haja os departamentos de investigação e sob direcção dos seus superiores hierárquicos, orienta e ou executa experimentações laboratoriais de investigação, dirigindo, se necessário, analistas e preparadores.

2 — *Chefe de laboratório de rotina*. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhe-

cimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

3 — *Analista principal*. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

4 — *Analista*. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

5 — *Preparador*. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

Trabalhadores rodoviários

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleos e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

2 — *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinços, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

3 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista*. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos 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, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

2 — *Desenhador*. — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele reco-

lhidos (por exemplo, *croquis*) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

3 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, possuindo o curso elementar técnico ou outro equiparado, se prepara para o exercício da categoria de desenhador.

Trabalhadores técnicos de vendas

1 — *Chefe de secção de vendas*. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

2 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

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

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

5 — *Vendedor especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

ANEXO II

Condições específicas

Profissionais de economia

Preenchimento de lugares e cargos:

1 — Aos trabalhadores licenciados em Economia, Gestão e Administração de Empresas e Finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classifi-

cação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

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

Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e três anos no grau 2;

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

1.5 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

2.2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d);

2.4 — O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

2.5 — Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Possuírem as habilitações escolares mínimas impostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;

- b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

3 — Promoções e acessos:

3.1 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.2 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

3.3 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

Trabalhadores açucareiros

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva com a categoria de operador de 2.^a e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os profissionais operadores de 2.^a que à data da entrada em vigor deste contrato trabalhem com máquinas simples passarão a operadores de 1.^a 12 meses após a data da entrada em vigor deste acordo;

2.2 — Os profissionais de máquina de embalagem *Hesser Drohmann* que exerçam todas as tarefas constantes da definição de funções passarão ao nível do enquadramento imediatamente superior a seis meses após a data de entrada em vigor deste contrato;

2.3 — As entidades patronais observarão, no prazo de doze meses a contar da data de entrada em vigor deste contrato, a seguinte relação percentual entre operadores de 1.^a e operadores de 2.^a;

Os operadores de 1.^a deverão atingir a percentagem de 65% em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.^a e 2.^a;

Os operadores de 2.^a não poderão exceder a percentagem de 35% em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.^a e 2.^a;

As percentagens indicadas só se aplicarão 12 meses após a entrada em vigor deste acordo;

Na passagem de operador de 2.^a para operador de 1.^a, por efeito da aplicação das percentagens indicadas,

atender-se-á prevalentemente à antiguidade do trabalhador.

Trabalhadores cobradores

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

Trabalhadores construtores civis

1 — Condições especiais de admissão:

1.1 — Construtor civil é todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil, ou outro legalmente equivalente pela legislação em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato;

1.2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional passada pelo sindicato.

2 — Regimes especiais de promoção e acesso:

2.1 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade;

2.2 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham;

2.3 — No provimento dos lugares por promoção, dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em atenção os seguintes critérios:

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

3 — Deontologia profissional. — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras e elaboração de projectos e estimativas de custos e orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

1 — Admissão e carreira profissional:

1.1 — Condições específicas de admissão:

1.1.1 — Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade obrigatória e de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor;
- b) 14 anos para todas as outras categorias;

1.1.2 — As condições referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;

1.2 — Aprendizagem:

1.2.1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial

sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional;

1.2.2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1.2.4, os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

1.2.3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano;

1.2.4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1.2.2 e 1.2.3 contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, desde que o facto conste expressamente no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de aprendizagem da indústria da construção civil, oficialmente reconhecidos;

1.2.5 — Ingressarão obrigatoriamente como aprendizes do 1.º ano todos os auxiliares menores que tenham completado dois anos de serviço, salvo se completarem entretanto 18 anos, caso em que passarão a aprendizes do 2.º ano ou ajudantes;

1.3 — Ajudantes:

1.3.1 — Após três anos de permanência na categoria, poderá o ajudante requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada;

1.3.2 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame à entidade patronal;

1.3.3 — Para efeito do estipulado no n.º 1.3.1 contar-se-á o tempo prestado em empresa do sector diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame;

1.4 — Profissões da construção civil com aprendizagem. — Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- c) Estucador;
- d) Pedreiro;
- e) Pintor.

1.5 — Oficiais:

1.5.1 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria;

1.5.2 — Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que devidamente comprovado.

2 — Dotações:

2.1 — A proporção entre o número de oficiais de 1.ª e o de oficiais de 2.ª não pode ser inferior a 50% dos primeiros em relação aos segundos.

2.2 — O número de encarregados de 1.ª não pode ser inferior a 20% dos encarregados de 2.ª

2.3 — Em qualquer categoria profissional o número de aprendizes e auxiliares menores, considerados globalmente, não poderá ser superior ao dos oficiais.

Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — Condições de admissão:

1.1 — Habilitações. — Habilitações literárias mínimas legais.

1.2 — Idade mínima de admissão. — As idades mínimas de admissão são as seguintes:

Paquete — 15 anos;
Restantes categorias — 18 anos.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, porteiros e guardas terão prioridade no preenchimento de vagas nas categorias de profissionais de escritório desde que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.2 — Os paquetes ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.3 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Trabalhadores despachantes

Condições específicas de admissão. — É obrigatória, para o exercício de actividade de despachante, a posse de uma cédula emitida numa das sedes das alfândegas do continente e ilhas e cuja passagem está definida no livro V, título III, artigos 434.º, 435.º, 436.º e 437.º da Reforma Aduaneira, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 46 311, de 27 de Abril de 1965.

Trabalhadores electricistas

1 — Princípio geral:

1.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 14 anos;
- b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1.2;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria.

1.2:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

2 — Dotações:

2.1 — O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50% do total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.2 — O número total de pré-oficiais não poderá ser superior a 30% do número total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.3 — Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá que ser qualificado no mínimo como oficial;

2.4 — Nas empresas que tiverem mais de cinco profissionais terá de existir um encarregado.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

3.2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Trabalhadores enfermeiros

1 — Condições de admissão. — Só poderão exercer funções de enfermeiro os profissionais com carteira profissional.

2 — Dotações mínimas. — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro coordenador sempre que haja ao serviço três ou mais profissionais de enfermagem em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou regime misto.

Trabalhadores de escritório

1 — Condições de ingresso na profissão. — Só podem ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

1.1 — Como programador, contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de Contabilidade e Administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade;

1.2 — É vedada às entidades patronais a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados;

1.3 — Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

2 — Estágio. — o estágio para operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

3 — Acesso e promoções:

3.1 — Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade.

3.2 — Os dactilógrafos serão promovidos à categoria de terceiro escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos à função de dactilógrafos.

3.3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, o perfurador-verificador de 2.º, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Dotações mínimas:

4.1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados no seu conjunto para efeitos de classificação;

4.2 — Na elaboração dos quadros de pessoal observar-se-ão as seguintes regras específicas:

- Nas empresas com 20 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de serviços ou de categoria superior;
- Nas empresas com 10 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de divisão ou de categoria superior;
- O número de chefes de secção nunca será inferior a 10% do número total de profissionais de escritório;
- O número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 25% do de escriturários;
- O número total de escriturários principais não será inferior a 10% do total de escriturários.

5 — Quadros de densidades. — Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Escriturários	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundos	—	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiros	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

Observação. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

Trabalhadores fogueiros

1 — Admissão. — Só poderão ingressar na profissão os indivíduos do sexo masculino maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30

de Abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2 — Aprendizagem. — A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do regulamento referido no número anterior.

3 — Categorias profissionais:

3.1 — Encarregado. — Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, n.º 4, 34.º, n.º 4, e 35.º, n.º 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3.2 — Fogueiro-chefe. — Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe.

3.3 — Fogueiro. — As categorias de fogueiro são as estabelecidas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966. Fogueiro de 1.ª classe é o profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de qualquer categoria. Fogueiro de 2.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de 2.ª e 3.ª categorias. Fogueiro de 3.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de 3.ª categoria.

É o desempenho das funções correspondentes à categoria de fogueiro de 1.ª classe que confere aos profissionais com essa categoria o direito à remuneração correspondente nos termos deste contrato.

3.4 — Chegador ou ajudante de fogueiro. — O chegador ou ajudante de fogueiro terá acesso à categoria de fogueiro de 1.ª classe desde que o quadro das empresas tenha vagas e uma vez cumpridas as disposições legais em vigor.

Trabalhadores de garagens

Condições de admissão:

1 — É obrigatória, para o exercício de qualquer actividade gráfica, a posse do título profissional.

2 — Por título profissional considera-se:

- Cartão profissional para os trabalhadores dos serviços de apoio e no período de aprendizagem;
- Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A emissão do título profissional é da única e exclusiva competência do sindicato da área a que pertence o trabalhador.

Trabalhadores de hotelaria

1 — Condições de admissão:

- 1.1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos;
- 1.2 — Quando obrigatório para o exercício da profissão, a posse da carteira profissional é factor preferencial para a admissão;

1.3 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez na profissão com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano;

1.4 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro, desde que ingressem pela primeira vez na profissão, independentemente da sua idade, têm de cumprir um período de aprendizagem de dois anos, seguido do período de estágio de um ano, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.^a

2 — Direito à alimentação (direito irrenunciável, praticado já há muitos anos):

2.1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho;

2.2 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

Quadro de densidades dos cozinheiros

Cozinheiros	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	-	-	1	2	2	2	3	3	3	4
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

Observação. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

1.1 — Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 14 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem;

1.2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem;

1.3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho;

1.4 — As empresas darão conhecimento aos interessados em Outubro de cada ano dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis;

1.5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral;

1.6 — 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 certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

1.7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

1.8 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior;

1.9 — O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional.

2 — Duração da aprendizagem:

2.1 — A duração da aprendizagem não poderá exceder quatro, três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 14, 15, 16 e 17 anos;

2.2 — Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

3 — Antiguidade dos aprendizes:

3.1 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

3.2 — Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4 — Promoção dos aprendizes. — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

5 — Tirocínio:

5.1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos;

5.2 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão, para a qual não esteja prevista aprendizagem;

5.3 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

6 — Duração do tirocínio:

6.1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;
- b) Quatro, três, dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 ou mais anos;

6.2 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte;

6.3 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita;

6.4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

7 — Promoções automáticas:

7.1 — Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.2 — Os profissionais do segundo escalão que completem três anos na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.3 — Os prazos previstos nos números anteriores contam-se a partir de 1 de Junho de 1975;

7.4 — Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do terceiro e segundo escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão;

7.5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, nos termos dos n.ºs 7.1, 7.2 e 7.4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho;

7.6 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

8 — Admissão de ajudantes. — A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

9 — Quadro de densidades. — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar as proporções mínimas do quadro seguinte:

Ajudantes	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo	1	—	—	1	1	1	2	2	3	3
Terceiro	—	—	1	—	1	2	2	2	2	3
Praticante	—	1	1	2	2	2	2	2	2	2

Observação. — As proporções mínimas para o número de profissionais superior a 10 estabelecem-se projectando a proporção indicada no quadro de densidades para o número de profissionais existentes.

Trabalhadores químicos

1 — Habilitações mínimas:

1.1 — Experimentador de investigação e chefe de laboratório de rotina. — Curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.2 — Analista principal. — Curso de Química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.3 — Preparador. — Escolaridade obrigatória.

2 — Carreira profissional:

Estagiário — o trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de 3.ª

3 — Promoções automáticas:

Dois anos na passagem de analista de 3.ª a analista de 2.ª

Três anos na passagem de analista de 2.ª a analista de 1.ª

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições específicas de admissão. — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 21 anos;
- Possuírem carta de condução profissional;
- A idade mínima de admissão para ajudante de motorista é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

2.3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos para proceder a quaisquer registos.

2.4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2.5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 2.4.

2.6 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 2.4.

Trabalhadores técnicos de desenho

Acesso e promoções:

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes, devendo possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais serão promovidos à categoria de desenhador.

3 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico, possuam:

- a) O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- b) O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

Trabalhadores telefonistas

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

ANEXO III

Enquadramento

Profissões e categorias

- 01: Profissionais de engenharia de grau 6;
Profissional de economia de grau 6.
- 02: Profissional de engenharia de grau 5;
Profissional de economia de grau 5.
- 03: Profissional de engenharia de grau 4;
Profissional de economia de grau 4;
Director de serviços (escritórios).
- 04: Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de economia de grau 3;
Chefe de serviços (escritórios);
Inspector administrativo (escritórios);
Analista de sistemas (escritórios).
- 05: Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de economia de grau 2;
Encarregado-geral (açucareiros);
Construtor civil de grau 4;
Chefe de divisão (escritórios);
Encarregado-geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);
Encarregado (fogueiro);
Técnico administrativo principal qualificado.
- 06: Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de economia de grau 1-B;
Chefe de turno ou mestre (açucareiros);
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);
Chefe de secção (escritórios);
Programador (escritórios);
Contabilista (escritórios);
Tesoureiro (escritórios);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (electricistas);
Técnico de electrónica (electricistas);
Encarregado (fogueiros);
- Encarregado geral (construção civil);
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);
Desenhador projectista (técnico de desenho);
Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);
Despachantes privativos (despachantes);
Construtor civil de grau 3;
Experimentador de investigação (químicos);
Chefe de laboratório de rotina (químicos);
Técnico administrativo principal;
Secretário de administração principal.
- 07: Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de economia de grau 1-A;
Contramestre e encarregado (açucareiro);
Secretário de administração (escritórios);
Subchefe de secção (escritórios);
Técnico administrativo (escritórios);
Subencarregado (metalúrgicos);
Subencarregado (electricistas);
Encarregado de 1.ª (construção civil);
Inspector de vendas (técnico de vendas);
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);
Construtor civil de grau 2;
Técnico electricista;
Técnico metalúrgico;
Analista-chefe;
Fogueiro-chefe.
- 08: Capataz ou supervisor (açucareiros);
Oficial principal (açucareiros);
Técnico de sala de controlo (açucareiros);
Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);
Encarregado de 2.º (construção civil);
Construtor civil de grau I;
Chefe de armazém (metalúrgicos);
Enfermeiro (enfermeiros);
Fogueiro-chefe (fogueiros);
Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);
Escriturário principal (escritórios);
Analista principal (químicos);
Secretário de direcção (escritórios);
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);
Operador de computador;
Oficial principal pedreiro;
Oficial principal carpinteiro;
Oficial principal pintor;
Fogueiro de 1.ª
Serralheiro mecânico principal.
- 09: Analista de 1.ª (químicos);
Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros);
Cozedor (açucareiros);
Coordenador (açucareiros);
Escriturário de 1.ª (escritórios);
Caixa (escritórios);
Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);
Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos);
Fiel de armazém (metalúrgicos);
Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos);

- Soldador de 1.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 1.^a (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 1.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 1.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 1.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 1.^a (metalúrgicos);
 Oficial (electricistas);
 Fogueiros de 1.^a (fogueiros);
 Operador de turbo-alternador (fogueiros);
 Pedreiro de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Pintor de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Estocador de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Carpinteiro de toscos de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Motorista de pesados (rodoviários);
 Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);
 Vendedor especializado (técnico de vendas);
 Prospector de vendas (técnico de vendas);
 Promotor de vendas (técnico de vendas);
 Impressor litográfico (gráficos);
 Técnico de higiene e qualidade;
 Centrifugador principal;
 Operador de descoloração de xarope para resina principal.
- 10:
- Apontador de registo de fabrico (açucareiros);
 Operador de tratamento de águas (açucareiros);
 Fiel de armazém de 2.^a (açucareiros);
 Fiel de balança (açucareiros);
 Centrifugador (açucareiros);
 Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);
 Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);
 Operador de bombagem (açucareiros);
 Concentrador (açucareiros);
 Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);
 Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);
 Chefe de ensaque (açucareiros);
 Operador de máquina *Hesser Drohmann* (açucareiros);
 Fogueiro de 1.^a (fogueiros);
 Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);
 Escriturário de 2.^a (escritórios);
 Serralheiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
 Serralheiro civil de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferramenteiro de 1.^a (metalúrgicos);
 Maçariqueiro de 1.^a (metalúrgicos);
 Soldador de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 2.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 1.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 2.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 2.^a (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
 Mecânico de automóveis de 2.^a (metalúrgicos);
 Lubrificador de 1.^a (metalúrgicos);
 Lubrificador de veículos automóveis de 1.^a (metalúrgicos);
- 11:
- Apontador (metalúrgicos);
 Analista de 2.^a (químicos);
 Motorista de ligeiros (rodoviários);
 Cobrador de 1.^a (cobradores);
 Pintor de 1.^a (construção civil);
 Pedreiro de 1.^a (construção civil);
 Estucador de 1.^a (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil);
 Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.^a (construção civil);
 Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);
 Operador de máquinas *Rovena*.
 Operador de compressoras CO_2 , leite de cal e carvão activado;
 Operador de filtros de prensa.
- Guarda (açucareiros);
 Jardineiro (açucareiros);
 Operador de 1.^a (açucareiros);
 Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros);
 Serralheiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 Serralheiro civil de 3.^a (metalúrgicos);
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);
 Lubrificador de veículos automóveis de 2.^a metalúrgicos);
 Lubrificador de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferramenteiro (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 3.^a (metalúrgicos);
 Soldador de 3.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 3.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 3.^a (metalúrgicos);
 Mecânico de automóveis de 3.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 3.^a (metalúrgicos);
 Maçariqueiro de 2.^a (metalúrgicos);
 Preparador e analista de 3.^a (químicos);
 Pré-oficial do 2.^o ano (electricistas);
 Fogueiro de 3.^a (fogueiros);
 Tirocinante do 2.^o ano (técnico de desenho);
 Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);
 Porteiro (contínuos e porteiros);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pedreiro de 2.^a (construção civil);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pedreiro de 2.^a (construção civil);
 Pintor de 2.^a (construção civil);
 Estucador de 2.^a (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 2.^a (construção civil);
 Carpinteiro de toscos de 2.^a (construção civil);
 Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);
 Telefonista (telefonista e escritórios).
- 11-A:
- Operadores de 2.^a
- 12:
- Ajudante (metalúrgicos);
 Praticante do 2.^o ano (metalúrgicos);
 Ajudante (construção civil);
 Operador de 2.^a (açucareiros);
 Empregado de balcão (açucareiros);
 Pré-oficial do 1.^o ano (electricistas);

Estagiário do 2.º ano (escritórios);
 Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho);
 Chegador do 2.º ano (fogueiros);
 Preparador estagiário do 2.º ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);
 Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura
 (açucareiros ou hotelaria);
 Estagiário do 1.º ano (escritórios);
 Praticante do 1.º ano (metalúrgicos);
 Preparador estagiário do 1.º ano (químicos);
 Ajudante do 2.º ano (electricistas);
 Chegador do 1.º ano (fogueiros);
 Aprendiz do 2.º ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escri-
 tórios);
 Aprendiz do 1.º ano (construção civil);
 Aprendiz do 4.º ano (17 anos) (metalúrgicos);
 Ajudante do 1.º ano (electricistas).

15:

Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escri-
 tórios);
 Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e
 electricistas);
 Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil).

16:

Paquete de 15 anos (contínuos, porteiros e escri-
 tórios);
 Aprendiz do 2.º ano (15 anos) (metalúrgicos e
 electricistas);
 Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil).

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Remuneração mínima (em euros)
01	2 361
02	2 088
03	1 720
04	1 443
05	1 250
06	1 068
07	956
08	887
09	843
10	794
11	746
11-A	734
12	707
13	654
14	581
15	522
16	440

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Profissional de engenharia;
 Profissional de economia;
 Director de serviços (escritórios);
 Chefe de serviços (escritórios);
 Inspector administrativo (escritórios);
 Analista de sistemas (escritórios).

Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador (escritórios);
 Contabilista (escritórios);
 Tesoureiro (escritórios);
 Chefe de secção (escritórios).

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Construtor civil;
 Encarregado geral (açucareiros);
 Despachante privativo (despachantes);
 Desenhador projectista (técnico de desenho);
 Experimentador de investigação (químicos);
 Chefe de secção de vendas (técnicos de vendas).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de turno ou mestre (açucareiros);
 Encarregado geral de armazéns (açucareiros);
 Encarregado (metalúrgicos);
 Encarregado (electricistas);
 Técnico de electrónica (electricistas);
 Encarregado (fogueiros);
 Encarregado geral (construção civil);
 Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);
 Chefe de laboratório de rotina (químicos);
 Subchefe de secção (escritórios);
 Contramestre e encarregado (açucareiros);
 Subencarregado e chefe de equipa (metalúrgicos
 e electricistas);
 Encarregado (construção civil).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de administração (escritórios);
 Escriturário principal (escritórios);
 Secretário de direcção (escritórios);
 Correspondente em línguas estrangeiras (escritó-
 rios);
 Inspector de vendas (técnicos de vendas);
 Desenhador (técnicos de desenho);
 Enfermeiro (enfermeiros);
 Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha
 (hotelaria).

4.2 — Produção:

Capataz ou supervisor (açucareiros);
 Oficial principal (açucareiros);
 Técnico de sala de controlo (açucareiros);
 Chefe de armazém (metalúrgicos);
 Oficial principal (metalúrgicos e electricistas);
 Fogueiro-chefe (fogueiros);
 Analista principal (químicos).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário (escritórios);
Caixa (escritórios).

5.2 — Comércio:

Vendedor especializado (técnicos de vendas);
Prospector de vendas (técnicos de vendas);
Promotor de vendas (técnicos de vendas).

5.3 — Produção:

Analista (químicos);
Fiel de armazém (açucareiros);
Cozedor (açucareiros);
Coordenador (açucareiros);
Apontador de registo de fabrico (açucareiros);
Fiel de balança (açucareiros);
Centrifugador (açucareiros);
Serralheiro (metalúrgicos);
Fiel de armazém (metalúrgicos);
Mecânico de automóveis (metalúrgicos);
Soldador (metalúrgicos);
Pintor (metalúrgicos);
Torneiro (metalúrgicos);
Canalizador (metalúrgicos);
Afinador de máquinas (metalúrgicos);
Ferreiro ou forjador (metalúrgicos);
Oficial (electricistas);
Fogoeiro (fogueiros);
Operador de turbo-almemorador (fogueiros);
Pedreiro (construção civil);
Pintor (construção civil);
Estucador (construção civil);
Carpinteiro de limpos (construção civil);
Carpinteiro de toscos (construção civil);
Ferramenteiro (metalúrgicos);
Maçariqueiro (metalúrgicos);
Concentrador (açucareiros);
Operador de tratamento de águas (açucareiros);
Filtrador de xarope ou licor p/ granul. ou operador carbonatador (açucareiros).

5.4 — Outros:

Motorista de pesados e ligeiros (rodoviários);
Impressor litográfico (gráficos).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);
Cobrador (cobradores);
Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);
Porteiro (contínuos e porteiros);
Guarda (contínuos, porteiros e açucareiros);
Telefonista (telefonistas);
Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);
Jardineiro (açucareiros);
Chefe de lavand. e ou limp. e cost. (açucareiros);
Empregado de balcão (açucareiros);
Ajudante (construção civil).

6.2 — Produção:

Oper. descol. xarope p/carv. animal (açucareiros);
Operador de bombagem (açucareiros);

Cond. máq. apar. elev. e transporte (açucareiros);
Operador descol. xarope p/ resina (açucareiros);
Chefe de ensaio (açucareiros);
Lubrificador (metalúrgicos);
Lubrificador de veíc. automóveis (metalúrgicos);
Oper. máquinas *Hesser Drohmann* (açucareiros);
Operador (açucareiros);
Entregador de ferram., mat. ou prod. (metalúrgicos);
Preparador (químicos);
Pré-oficial (electricistas);
Ajudante (metalúrgicos);
Chegador (fogueiros).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de refeitório (hotelaria);
Paquete (contínuos, porteiros e escritórios);
Pessoal de limp. e ou lav. e ou cost. (açucareiros);
Auxiliar menor (construção civil).

7.2 — Produção:

Ajudante (electricistas).

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário (escritórios).

A.2 — Aprendizes da produção.

A.3 — Praticantes da produção:

Tirocinante (técnicos de desenho);
Praticante (metalúrgicos);
Preparador estagiário (químicos).

A.4 — Aprendizes da produção:

Aprendiz (construção civil);
Aprendiz (metalúrgicos);
Aprendiz (electricistas).

Lisboa, 29 de Abril de 2004.

Pela Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A.:

Manuel Tomás Bexiga Espinho, administrador-delegado.
João de Moura Ramos, administrador.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, membro do conselho geral.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 60 do livro n.º 1, com o n.º 50/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula preambular

O presente AE actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 39, de 22 de Outubro de 1978, 7, de 22 de Fevereiro de 1980, 8, de 28 de Fevereiro de 1981, 16, de 29 de Abril de 1982, 25, de 8 de Julho de 1984, 25, de 8 de Julho de 1985, 25, de 8 de Julho de 1986, 25, de 8 de Julho de 1987, 27, de 22 de Julho de 1988, 27, de 22 de Julho de 1989, 19, de 22 de Maio de 1991, 24, de 29 de Junho de 1995, 25, de 8 de Julho de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 21, de 8 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 17, de 8 de Maio de 2001, 20, de 29 de Maio de 2002, e 13, de 8 de Abril de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A., que se dedica à actividade de refinação de açúcar (CAE 15830), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

2 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e 223 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período de vigência é de 18 meses, salvo no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos se nenhuma das partes formular proposta da sua revisão.

3 — A proposta de revisão deve ser apresentada por escrito à outra parte até dois meses antes do termo do período de vigência que estiver em curso e considerar-se-á aceite se não houver resposta por escrito no prazo de um mês a contar da data da sua recepção.

4 — Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês a contar da data da sua apresentação, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5 — O período de vigência no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária é de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por

iguais períodos caso não sejam denunciadas depois de decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

Cláusula 3.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A admissão de profissionais pela entidade patronal depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional constantes dos anexos I e II, ouvidas as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — A entidade patronal tem a faculdade de abrir concurso para admissão dos seus trabalhadores.

3 — No preenchimento das vagas e uma vez reunidos os requisitos de competência para lugar vago, a entidade patronal atenderá, em caso de igualdade, à seguinte ordem de preferência:

- 1) Os filhos ou viúvos dos seus empregados falecidos, com prioridade para os que careçam de prestar assistência inadiável ao seu agregado familiar, em razão desse mesmo falecimento;
- 2) Os filhos dos seus empregados reformados pela ordem indicada no número anterior;
- 3) Os filhos dos seus empregados ao serviço pela ordem indicada no número anterior;
- 4) Os que constem do registo de desempregados dos sindicatos, com prioridade pela ordem de inscrição mais antiga no registo de desempregados.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

5 — Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e o AE da Alcântara — Refinarias de Açúcar, S. A.

6 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

7 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os regulamentos gerais internos em vigor na empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem pré-aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, fixando-se então o período experimental de três meses.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita por sua iniciativa um trabalhador que haja por esse motivo rescindido o contrato de trabalho anterior.

5 — Caso o trabalhador seja contratado a prazo, considera-se igualmente, para os devidos efeitos, o período experimental de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

3 — A admissão para efeito de substituição temporária não poderá exceder o prazo de 90 dias, findo o

qual o trabalhador admitido que se mantenha ao serviço da entidade patronal passará aos seus quadros efectivos.

4 — Ocorrendo alguma vaga na mesma função e categoria durante o período de substituição temporária, o substituto tem preferência no seu preenchimento.

5 — O contrato celebrado com o substituto caduca por efeito de apresentação do substituído, quando a apresentação deste se verifique dentro do prazo fixado no n.º 3 desta cláusula, mediante um pré-aviso de 10 dias.

6 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à da categoria do substituído.

Cláusula 8.^a

Contratos a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo.

Cláusula 9.^a

Preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados

Para provimento de lugares de técnicos altamente qualificados, a entidade patronal poderá convidar técnicos cujo currículo académico e profissional o justifique, desde que dentro da empresa não existam técnicos que assegurem nas mesmas condições o desempenho das funções em causa, ficando sujeitos à integração nas definições de funções correspondentes descritas neste contrato.

Cláusula 10.^a

Definição funcional das categorias profissionais

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no seu anexo I.

Cláusula 11.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela entidade patronal de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — A atribuição de categorias constará de mapa a afixar pela entidade patronal até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, cópia do qual será remetida aos sindicatos.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações profissionais em oposição aos termos estipulados neste contrato.

Cláusula 12.^a

Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 13.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2 — Anualmente, a Alcântara elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo será do conhecimento dos trabalhadores.

3 — A empresa promoverá as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a actualização e valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de informação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 14.^a

Regime de promoções

1 — Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.^a

2 — Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a entidade patronal abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3 — Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4 — O concurso interno previsto no n.º 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

Cláusula 15.^a

Promoções obrigatórias

As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 16.^a

Certificados

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

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 17.^a

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho os quadros de pessoal em dois exemplares, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores, anualmente, até 30 de Abril de cada ano.

2 — Os quadros de pessoal referidos no número anterior deverão ser assinados pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

3 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos quadros de pessoal referidos no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- b) Usar de respeito e de urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar à comissão de trabalhadores e sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos e que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- d) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;
- e) Enviar aos sindicatos até ao dia 10 de cada mês o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, caso os trabalhadores o autorizem, de acordo com a legislação aplicável, acompanhados dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos e assinados pelos delegados sindicais;
- f) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- g) Passar certificados contendo informações de carácter profissional de acordo com a solicitação do trabalhador;
- h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- i) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do normal funcionamento do sector;
- j) No caso de acidente ou doença profissional, garantir aos trabalhadores as condições pecuniárias existentes como se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os órgãos de gestão e trabalhadores a qualquer nível de hierarquia;
- b) Comparecer pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;
- d) Cumprir as ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;

- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e na produtividade do trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos que lhes forem confiados, dentro das limitações que decorram do exercício das funções profissionais, tendo em atenção o estado dos mesmos;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os trabalhadores que lhe sejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Cumprir as disposições deste contrato e da lei.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato;
- j) A prática do *lock-out*;
- l) Não coarctar em medida alguma o exercício por parte do profissional de funções sindicais, funções em instituições de segurança social ou de quaisquer outras relacionadas com as estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites deste contrato e da lei;
- m) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores sem retribuição certa mínima;
- o) Admitir ao seu serviço trabalhadores reformados.

2 — É garantido o direito à greve.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 21.^a

Comissões de trabalhadores

1 — A actividade das comissões de trabalhadores é exercida nos termos da Constituição e da Lei n.º 46/79.

2 — As comissões de trabalhadores e seus membros gozam dos direitos e garantias expressas na Constituição e na Lei n.º 46/79.

3 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para a defesa dos seus interesses.

4 — As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto.

5 — O estatuto deve ser aprovado em plenário de trabalhadores.

6 — Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

7 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

8 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
- c) Intervir na reorganização das unidades produtivas;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

CAPÍTULO IV

Exercício do direito sindical

Cláusula 22.^a

Princípios gerais

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

3 — Os trabalhadores e o seu sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

4 — A entidade patronal deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as hajam

desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 8 desta cláusula.

7 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 23.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 24.^a

Instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Cláusula 25.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em

locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 empresa.

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

Cláusula 26.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de quatro horas.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, 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, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 27.^a

Composição das comissões sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 28.^a

Legislação complementar

Em todo omissio serão observadas as demais disposições na lei sindical.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Regime de trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores cujas funções devam ser exercidas ao abrigo dos regimes especiais constantes deste contrato e da lei.

4 — Sejam quais forem as razões indicadas, só mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho poderá a entidade patronal reduzir ou suspender a laboração.

Cláusula 30.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — A empresa deverá facilitar o emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, assim como o emprego dos deficientes em geral, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 31.^a

Formas de trabalho interditas

A entidade patronal não pode manter trabalhadores ao seu serviço quando remunerados por trabalho à peça ou por tarefa.

Cláusula 32.^a

Horário de trabalho

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

2 — A fixação ou alteração do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à entidade patronal, depois de ouvidas as comissões de trabalhadores,

e, na sua falta, os delegados sindicais, e obtida a aprovação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana será, a partir de 5 de Setembro de 1988, de quarenta horas; a partir da mesma data, a referida duração será de trinta e sete horas e trinta minutos para os trabalhadores dos serviços administrativos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

2 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.^a

3 — A duração do período normal de trabalho em cada dia é, a partir de 5 de Setembro de 1988, de oito horas, sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados.

4 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e ou sobrepostos ou de três turnos rotativos.

2 — A duração do trabalho por turnos é, em média, a partir de 5 de Setembro de 1988, de quarenta horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados.

3 — Para o pessoal em regime de turnos, o período de trabalho normal, em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, de sessenta minutos, assegurada que seja a continuidade da laboração.

4 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

5 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

6 — Os trabalhadores que, por determinação da entidade patronal, permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e por esse facto venham recebendo o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data da entrada em vigor deste contrato, manterão essa regalia.

7 — Compete à entidade patronal, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar

anualmente, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

8 — A entidade patronal facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de três turnos ou de dois turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a entidade patronal a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de quinze anos de trabalho em turno.

Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no n.º 11, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela entidade patronal, que por sua vez designarão por acordo o terceiro com voto de desempate.

12 — Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador por turnos antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador será assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que a empresa estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

13 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e for solicitado a ingressar em regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for solicitado a ingressar em turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho para que foi solicitado depois de decorrido um mínimo de nove horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa, podendo, todavia, o período ser alargado para as doze horas, quando a entidade patronal entenda que as dificuldades de transporte de ida e volta do trabalhador o justificam.

14 — Nenhum trabalhador com mais de 55 anos de idade é obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo o seu acordo, comprometendo-se a entidade patronal a assegurar a sua passagem ao regime normal de trabalho, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no n.º 11 desta cláusula.

Cláusula 34.^a-A

Laboração contínua

1 — A entidade patronal tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de seis meses, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração, ou com quatro equipas e uma de reforço, sendo o horário de trabalho semanal de trinta e sete horas e trinta minutos.

3 — A entidade patronal aceitará a não adesão ao sistema de laboração contínua daqueles trabalhadores que, por motivos justificados, de acordo com o n.º 11 da cláusula 34.^a, não possam desempenhar tal prestação de trabalho.

4 — O subsídio de laboração contínua é de € 299,50, quantitativo sobre o qual incidirão as percentagens de aumentos anuais até à data da entrada em vigor do regime.

5 — A entidade patronal e os trabalhadores, através das suas organizações sindicais, desenvolverão conversações durante o aludido período de seis meses, no sentido de chegarem a acordo sobre a regulamentação do trabalho em laboração contínua.

Cláusula 35.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não abrangido pelo regime de turnos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram motivos ponderosos para evitar danos directos e indirectos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas, ou quando haja que fazer face a acréscimos de trabalho imprevisíveis, ou quando se verificarem casos de força maior ou iminência de prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando extraordinário, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho extraordinário.

5 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao limite máximo de cento e cinquenta horas por ano.

6 — Os limites indicados no número anterior poderão ser ultrapassados, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores e obtida a autorização prévia do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

7 — Nos casos previstos no n.º 3 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho extraordinário, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho extraordinário na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas, podendo esse período ser reduzido por dez horas, quando necessidades excepcionais de serviço o justifiquem e o trabalhador der o seu acordo.

9 — O trabalhador que prestar oito ou mais horas extraordinárias seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

3 — No trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao número de horas de trabalho efectivamente prestadas.

4 — As horas prestadas pelo trabalhador no dia de descanso semanal ou feriado em prolongamento ao período de trabalho anterior, até ao limite máximo de duas horas, desde que resulte de avarias de carácter técnico, não dão direito ao dia completo de descanso previsto nos números anteriores.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado só pode ter lugar quando ocorram motivos ponderosos para evitar danos directos e indirectos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas, ou quando haja que fazer face a acréscimos de trabalho imprevisíveis, e exige a autorização prévia do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, salvo tratando-se de motivo de força maior, caso em que deverá a entidade patronal comunicar ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a sua ocorrência, no prazo de quarenta e oito horas.

6 — As entidades patronais que venham adoptando modalidades especiais de compensação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado poderão mantê-las, desde que obtenham o acordo do trabalhador.

7 — A entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte que seja considerado adequado, assim como a alimentação, aos trabalhadores no período em que desenvolvam trabalho nesses dias.

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 38.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração de natureza da tarefa a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição que passou a receber nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

3 — Se a substituição durar menos de 120 dias seguidos, o substituto que haja passado a receber retribuição superior nas condições do n.º 1 desta cláusula regressa à situação anterior à substituição.

Cláusula 39.^a

Serviço de prevenção

1 — As entidades patronais poderão constituir equipas de prevenção quando entendam que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se, após a data de entrada em vigor deste contrato, terão direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Regulamento interno

Cláusula 40.^a

Princípios gerais

1 — Dentro dos limites estipulados neste contrato e na lei, compete à empresa estabelecer as regras internas de organização.

2 — A entidade patronal deverá dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno, designadamente afirmando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho.

3 — A entidade patronal ouvirá as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais sobre as normas internas de organização antes de as submeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para aprovação.

4 — O regulamento interno visará reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5 — Os trabalhadores poderão propor sugestões à entidade patronal sobre os regulamentos internos.

6 — Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

Cláusula 41.^a

Matérias de regulamentação

Constarão do regulamento interno da empresa, nomeadamente:

- a) Condições e formalidades de admissão;
- b) Exames médicos e psicotécnicos;
- c) Condições de concursos internos para preenchimento de vagas;
- d) Horários praticados;
- e) Condições de pagamento de refeições ou outros produtos, quando fornecidos pela empresa;
- f) Regime de faltas e sua justificação;
- g) Assistência médica e medicamentosa.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 42.^a

Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 43.^a

Transferências de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à entidade patronal.

5 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador poderá sempre optar pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações equivalentes aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6 — É vedado à entidade patronal, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

Cláusula 44.^a

Deslocações

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

2 — Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da entidade patronal.

Cláusula 45.^a

Abonos para transportes

1 — A entidade patronal assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições, em alternativa:

- a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;
- b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a entidade patronal obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 46.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 58,20 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 84,60 e € 152,60 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 34,60;
Pelo almoço ou jantar — € 14,80.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se comparem com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 47.^a

Áreas de trabalho

1 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2 — No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a entidade patronal garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

Cláusula 48.^a

Seguro

1 — A empresa deverá assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da entidade patronal.

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 51 425,40.

3 — A entidade patronal e o trabalhador que se desloque no continente poderão concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e os dias previstos na escala de turnos rotativos ou sobrepostos, sendo todos os restantes considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da

manutenção que já tenham este regime ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

Cláusula 50.^a

Ferriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
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 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

5 — O dia 24 de Dezembro será considerado feriado logo que a lei o não impeça.

6 — O feriado municipal referido no n.º 3 desta cláusula passa do dia 26 de Julho para a segunda-feira de Carnaval e a empresa atribui um dia de descanso por altura do Natal, a gozar no dia 24 de Dezembro ou no dia útil imediatamente subsequente, caso o dia 24 coincida com os dias de descanso semanal, situações válidas enquanto a laboração da refinaria se fizer pelo actual regime de três turnos rotativos.

Cláusula 51.^a

Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — O trabalhador admitido na empresa terá direito a gozar férias no ano da sua admissão pelo período correspondente a dois dias e meio por cada mês, desde que a admissão tenha lugar antes de 30 de Outubro.

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

5 — Cabe sempre à entidade patronal a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, ouvidos os seus órgãos representativos.

6 — A entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, na falta de acordo com o trabalhador e seus órgãos representativos.

7 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

8 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, cabendo aos trabalhadores comunicar por escrito esse facto à entidade patronal, logo que convocados.

10 — O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

11 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

13 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 52.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 53.^a

Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 54.^a

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 51.^a deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 55.^a

Doença ou acidente no período de férias

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela entidade patronal.

4 — No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

6 — Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

Cláusula 56.^a

Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado ou de serviço militar

1 — No ano em que regresso do serviço militar obrigatório o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previstos neste contrato, tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa no ano transacto.

2 — Ao trabalhador que após impedimento prolongado motivado por doença ou acidente retome o serviço aplica-se igualmente o disposto no número anterior.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 58.^a

Pagamento das férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 59.^a

Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4 — Não será contado, para efeitos do n.º 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado nas empresas.

Cláusula 60.^a

Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 61.^a

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas referidas na alínea g) da cláusula 61.^a deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 61.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparecência em dia e hora determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;
- c) Doença, parto ou acidente de trabalho;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;
- g) Casamento, durante duas semanas de calendário;
- h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- l) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário;
- m) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- n) Até dois dias consecutivos por nascimento de filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo, pelos respectivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

Cláusula 62.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — Determinam, no entanto, perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 61.^a, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

Cláusula 63.^a

Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

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

- a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

Cláusula 64.^a

Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, serviço militar obrigatório ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 180 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

Cláusula 65.^a

Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador, para os efeitos dela derivados.

3 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 66.^a

Retribuição

1 — Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem

ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo IV.

Cláusula 67.^a

Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao dia 25 de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um documento de onde constem o nome completo do trabalhador, a sua classificação profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas ao trabalho normal, as horas extraordinárias, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro ou por transferência bancária, e, neste último caso, sempre com o acordo do trabalhador.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos — € 152,50;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 92,80.

2 — Os valores das alíneas a) e b) já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da entidade patronal, faltas justificadas, nos termos da cláusula 62.^a, doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a entidade patronal, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidato a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal

e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da entidade patronal, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

Cláusula 69.^a

Remuneração por trabalho extraordinário

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, aplicável a todos os trabalhadores que o prestem, que será igual à retribuição normal acrescida de 100% de acréscimo sobre o salário/hora normal em todas as horas efectuadas.

2 — As horas extraordinárias prestadas no mesmo dia não precisam de ser consecutivas para serem retribuídas nos termos do número anterior.

Cláusula 70.^a

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados é remunerado com o acréscimo de 100% além da retribuição normal diária.

Cláusula 71.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

2 — O trabalho extraordinário nocturno é remunerado, pela acumulação do trabalho nocturno prevista no número anterior, com a percentagem utilizada para pagamento das horas extraordinárias previstas na cláusula 69.^a deste contrato.

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores serão devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem duas diuturnidades, o vencimento da 3.^a reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 2.^a diuturnidade.

3 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebam uma diuturnidade, o vencimento da 2.^a reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 1.^a diuturnidade.

4 — Para os trabalhadores que ainda não recebam qualquer diuturnidade ou para os que não estejam ao serviço da entidade patronal à data da entrada em vigor deste contrato, o vencimento da 1.^a reporta-se à data do vencimento de três anos de antiguidade e o ven-

cimento da 2.^a à data de vencimento de seis anos de antiguidade.

5 — Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

6 — O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Níveis	1. ^a e 2. ^a diuturnidades (em euros)
1	48,80
2	48,80
3	48,80
4	39,80
5	35,40
6	31,40
7	27
8	27
9	27
10	27
11	27
11-A	27
12	27
13	27
14	27
15	27
16	27

7 — A 3.^a diuturnidade é de € 27,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a diuturnidade e é de € 31,60 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a diuturnidade e é de € 31,60 para todos os trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses completos até 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — O subsídio de Natal é concedido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

4 — O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de baixa por doença, acidente ou doença profissional, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

5 — O subsídio de Natal é devido aos trabalhadores solteiros que, após a data de entrada em vigor deste contrato, venham a ingressar no serviço militar obrigatório, no valor proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil sobre a sua remuneração base.

6 — O subsídio de Natal é devido por inteiro aos trabalhadores casados que, após a data de entrada em vigor deste contrato, ingressem no serviço militar obrigatório.

7 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 76,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 75.^a

Prémio

1 — O trabalhador classificado a partir do grau 5, inclusive, até ao grau 16, inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato tem direito, a partir da data de entrada em vigor deste contrato, a um prémio anual de assiduidade correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *a)*, *c)*, com excepção de parto ou acidente, *i)*, *l)*, *m)* e *n)* do n.º 1 da cláusula 61.^a não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassem os 30 dias anuais.

3 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *c)*, no caso de parto ou acidente, *d)* *e)*, *f)*, *g)*, *h)* e *j)* do n.º 1 da cláusula 61.^a não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *b)* e as autorizadas pela entidade patronal serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

6 — As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7 — O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8 — O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30%.

Cláusula 76.^a

Salário/hora normal — Hora simples

1 — A fórmula a considerar para o cálculo do salário/hora normal ou simples é a seguinte:

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

2 — O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

3 — Para os efeitos de pagamento de horas extraordinárias, entender-se-á como horário máximo semanal, para apuramento da fórmula indicada no n.º 1, as quarenta e duas horas, caso os trabalhadores que as prestem tenham horários semanais superiores a quarenta e duas horas.

4 — Para os efeitos indicados no número anterior, atender-se-á ao horário real dos trabalhadores quando este seja inferior a quarenta e duas horas semanais.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 77.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados neste contrato.

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres consignados neste contrato.

Cláusula 79.^a

Processo disciplinar

1 — A entidade patronal só poderá aplicar sanções aos trabalhadores mediante processo disciplinar escrito e após a sua conclusão.

2 — O processo disciplinar, precedido ou não de averiguações preliminares, inicia-se com uma comunicação escrita ao trabalhador, acompanhada de uma nota de culpa contendo a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — A entidade patronal enviará aos órgãos representativos dos trabalhadores cópia da nota de culpa mencionada no número anterior.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, a qual deverá ter em conta o parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores e todas as circunstâncias relevantes do caso, concluindo por propor sanção adequada ou o arquivamento do processo.

7 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias posteriores àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

8 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias a contar da comunicação referida no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 80.^a

Nulidades do processo

A falta de audiência do trabalhador que não lhe seja imputável e a inexistência de nota de culpa constituem nulidades insanáveis do processo disciplinar.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até ao limite máximo de 15 dias por ano;
- d) Despedimento com justa causa.

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

Cláusula 82.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou outros que representem trabalhadores ou de delegados sindicais ou de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmos com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores nas condições expressas nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 22.^a deste contrato.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar é igualmente considerada abusiva.

Cláusula 83.^a

Consequências das sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro fixado neste contrato.

Cláusula 84.^a

Registo das sanções disciplinares

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.^a

Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 — Para além das indemnizações a que tenha direito pela cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá:

- a) A importância correspondente às férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio, caso não o haja recebido anteriormente;
- b) A importância correspondente às férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente;
- c) A importância proporcional ao subsídio de Natal correspondente aos meses de trabalho do ano da cessação.

Cláusula 86.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 87.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

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

5 — 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 de outra parte.

Cláusula 88.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposamente do trabalhador que, pela sua gravidade e conse-

quências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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 com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 89.^a

Justa causa para rescisão por parte do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato 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 a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 90.^a deste contrato.

Cláusula 90.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 91.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 92.^a

Disposições complementares

1 — Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

CAPÍTULO XII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 93.^a

Trabalho de mulheres — Princípios gerais

É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

Cláusula 94.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas e radioactivas, sujeição a altas e baixas temperaturas, posições incómodas e transpores inadequados, casos em que deverão ser imedia-

tamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;

- b) Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes, no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- c) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto a licença referida na alínea anterior será de 30 dias. Sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea;
- d) Interromper a licença referida na alínea b), em caso de internamento hospitalar da criança, a seguir ao parto e até à data em que cesse o internamento, podendo retomá-la a partir de então, até ao final do período;
- e) Receber por inteiro a sua retribuição mensal, durante o prazo da licença, como se estivesse ao trabalho, revertendo para a empresa o subsídio que, nesse caso, receba da segurança social;
- f) Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o primeiro ano após o parto, repartida pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- g) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo;
- h) Ser dispensada da comparência ao trabalho, quando o peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimento;
- i) Não prestar trabalho antes das 8 e depois das 20 horas, nos casos em que não trabalhem em regime de turnos;
- j) Não prestar trabalho antes das 7 e depois das 24 horas, nos casos em que trabalhem em regime de turnos, sem prejuízo dos horários praticados na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Para os efeitos previstos na presente cláusula e na cláusula 95.^a deste contrato e nos casos em que a gravidez não seja notória, cumpre à trabalhadora dar conhecimento da existência da gravidez à entidade patronal, que poderá exigir prova adequada do facto.

3 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as demais disposições da lei que regulam esta matéria.

4 — Aos trabalhadores em geral serão asseguradas para além das regalias expressas nos números anteriores aquelas que constam na Lei n.º 4/84 e no Decreto-Lei n.º 136/85.

Cláusula 95.^a

Proibição de despedimento da mulher grávida

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e no prazo de um ano após o parto.

2 — A inobservância do disposto no número anterior pela entidade patronal implicará o pagamento a esta das retribuições que receberia se continuasse a trabalhar até ao termo do período considerado, sem prejuízo das indemnizações e sanções previstas neste contrato.

Cláusula 96.^a

Trabalhadoras com responsabilidades familiares

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique.

2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

Cláusula 97.^a

Trabalho de menores

1 — A capacidade dos menores para contratar na relação de trabalho é a definida na lei.

2 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

3 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 98.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa, até duas horas, para frequência das aulas e nos dias de prestação de provas, bem como de 10 dias, consecutivos ou não, para a preparação destas, em qualquer dos casos sem perda de retribuição;
- b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que esta vise a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores deverão, trimestralmente, fazer prova da sua condição de estudantes e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador reprove por duas vezes consecutivas o mesmo ano, salvo se lhe faltarem no máximo quatro cadeiras para completar o respectivo curso, ou em virtude de faltas injustificadas.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Previdência complementar e outras regalias sociais

Cláusula 99.^a

Criação de seguro complementar da segurança social

1 — A entidade patronal, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da segurança social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2 — Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da entidade patronal.

3 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 100.^a

Serviços sociais

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e café. A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a entidade patronal.

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de € 7,90.

5 — Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho, a entidade patronal quando estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 100.^a-A

Subsídio escolar

1 — As entidades patronais contribuirão, por inteiro ou parcialmente, em regime de complemento dos subsídios a conceder para este efeito pelas entidades públicas ou isoladamente, no pagamento das despesas com os livros escolares cuja aquisição seja exigida pelos estabelecimentos de ensino aos filhos dos seus trabalhadores e aos seus trabalhadores estudantes, desde que sejam preenchidas as condições constantes dos números seguintes.

2 — A atribuição da aludida contribuição dependerá da prova anual do aproveitamento escolar do beneficiário.

3 — Para os efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes:

	Ano escolar de 2004-2005 (em euros)
1.º ciclo — primária	22,50
2.º ciclo — preparatório	56,60
3.º ciclo — 7.º, 8.º e 9.º unificados	111
Secundário — 10.º, 11.º e 12.º	170,70
Universitário	506,70

CAPÍTULO XIV

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 101.^a

Princípio geral

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

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

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, da higiene e da saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei, não contrariando o exposto na cláusula 105.^a

4 — Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

5 — A entidade patronal fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

Cláusula 102.^a

Fiscalização

1 — Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capí-

tulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2 — A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 103.^a

Riscos especiais

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2 — Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

Cláusula 104.^a

Prevenção e cuidados médicos

1 — As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

2 — Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 105.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas serão nomeadas comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste AE, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da

empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 106.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — A comissão prevista na cláusula 105.^a deste contrato deverá elaborar, no prazo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo a entidade patronal fornecer para o efeito, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 107.^a

Equipamento individual

As empresas disporão de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Legislação aplicável

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

CAPÍTULO XV

Medicina no trabalho

Cláusula 109.^a

Princípio geral

1 — A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

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

Cláusula 110.^a

Reclamações

Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico de trabalho da empresa todas as reclamações e deficiências, quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 111.^a

Duração do trabalho

Sempre que existam serviços médicos, a duração de trabalho prestado pelos médicos à entidade patronal será calculada nas seguintes bases:

- a) Nas empresas industriais uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção;
- b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que corresponderem mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

Cláusula 112.^a

Atribuições

1 — As obrigações e atribuições dos serviços médicos são as constantes do regulamento dos Serviços Médicos do Trabalho da Empresa (Decreto-Lei n.º 47 512), devendo as empresas, sempre que possível, criar condições que permitam o seu aperfeiçoamento e melhoramento em benefício dos trabalhadores.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato vierem a ser introduzidas novas regulamentações que reforcem os direitos dos trabalhadores nesta matéria, elas serão imediatamente aplicáveis.

Cláusula 113.^a

Período normal de trabalho

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 114.^a

Exames médicos — Periodicidade

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores em regime de horário normal e duas vezes para os trabalhadores em regime de turnos.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas numa ficha própria.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, a ficha médica é transferida para os serviços médico-sociais.

4 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos, prestando as informações necessárias sobre a sua condição e outros aspectos relevantes.

Cláusula 115.^a

Elementos de trabalhos

A entidade patronal deve fornecer ao médico de trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica de produção e da composição de produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.^a

Penalizações

As infracções ao disposto na cláusula anterior serão punidas nos termos da legislação reguladora dos serviços médicos do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 117.^a

Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Manter-se-ão as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado nos termos deste contrato.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ao trabalhador.

4 — Consideram-se revogados por efeitos da entrada em vigor deste contrato todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente contrato, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável ao trabalhador.

Cláusula 118.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 119.^a do presente contrato.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — Da decisão proferida no n.º 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

Cláusula 119.^a

Comissão de reclassificações

1 — A comissão a que se refere o n.º 3 da cláusula 118.^a deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2 — A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 120.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

5 — Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e poderá fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente contrato, logo que publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 121.^a

Ganho salarial mínimo

No sentido de garantir a reposição e o aumento do poder de compra eventualmente perdido por força de aumentos da inflação superiores ao previsto, as partes acordaram na inclusão de uma cláusula de salvaguarda com o seguinte teor:

1 — A empresa garante um ganho salarial mínimo de 0,25 % no ano de 2004 em relação à inflação média que venha a verificar-se.

2 — Se no final do ano de 2004 o índice de inflação média for superior a 2,8%, a empresa acrescerá aos vencimentos um valor equivalente ao diferencial que se verificar. O acréscimo que ocorrer será integrado nos vencimentos e funcionará como base de cálculo para a revisão salarial de 2005.

3 — As diferenças que decorram do que acima foi referido serão pagas aos trabalhadores tendo como limite temporal máximo o pagamento das retribuições do mês de Fevereiro de 2005.

ANEXO

Definição de funções

Profissionais de economia

1 — Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1 — Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis sócio-económicos a nível sectorial e global;

1.2 — Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3 — Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4 — Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;

1.5 — Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6 — Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7 — Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8 — Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9 — Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10 — Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

2 — Consideram-se funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes:

Análise da conjuntura económica;
Análise económica sectorial;
Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
Planeamento estratégico;
Planeamento operacional;
Controlo dos planos;
Organização e métodos de gestão;
Estudo de estruturas organizacionais;
Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa;
Organização e gestão administrativa;
Organização e gestão de contabilidade;
Controlo de gestão e análise de custos;
Auditoria;
Estudo e promoção de mercados;
Estudo de reconversão de actividades;
Estudo de projectos e investimentos e desinvestimentos;
Estudo dos mercados dos factores produtivos;
Avaliação de empresas;
Estabelecimento de políticas financeiras;
Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;
Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

4 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

5 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e, no caso dos graus 1 e 2, conta como tempo da permanência naqueles graus.

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

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

7.1 — Graus 1 e 2. — Descrição geral de funções:

- Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau 1;
- Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

- e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

7.2 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

7.3 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

7.4 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou

desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

7.5 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa;
- d) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Profissionais de engenharia

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas licenciados em Engenharia, Farmácia e Ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

2 — Definição de funções:

2.1 — Graus 1-A e 1-B. — Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Executa a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores não profissionais de engenharia.

2.2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

2.3 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto,

receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

2.4 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revista quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outros título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

2.5 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justiça da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

2.6 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores açucareiros

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

2 — *Mestre de fabricação ou chefe de turno*. — Tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência e respectiva resolução.

3 — *Encarregado geral de armazéns*. — É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias,

fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que recebe os elementos de fabrico entrado e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

4 — *Encarregado*. — Tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

5 — *Técnico de sala de controlo*. — Tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

6 — *Contramestre ou ajudante de chefe de turno*. — Coadjuva o mestre de fabricação ou chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

7 — *Capataz ou supervisor*. — Tem a seu cargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

8 — *Fiel de armazém de 1.^a* — Tem a seu cargo, em horário normal ou no respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

9 — *Coordenador*. — Desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de *stocks* das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos

sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

10 — *Cozedor*. — É o executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

11 — *Apontador de registo de fabrico*. — Efectua cálculos e registos diversos referentes a entradas e consumos de matérias-primas e subsidiárias, bem como produções e rendimentos.

12 — *Fiel de armazém de 2.^a* — Tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.^a em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

13 — *Fiel de balança*. — Procede à pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

14 — *Centrifugador*. — É o executante das operações de centrifugação dos magmas ou das massas cozidas, manobrando não só as centrifugas como o equipamento anexo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo, os cozedores e conforme os casos, os operadores dos sectores de secagem e dissolução (fundição). É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

15 — *Operador de descoloração de xarope por carvão animal*. — É o executante das operações na secção de carvão animal, que incluem a descarga do carvão exausto dos filtros, a alimentação e descarga dos fornos de regeneração, o enchimento dos filtros, com carvão novo ou regenerado, a alimentação dos filtros com xarope e as operações de desaçucaração e lavagem do carvão dos filtros.

16 — *Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados*. — É o executante das operações relacionadas com a filtração de xaropes ou de licores previamente depurados por carbonatação, sulfitação ou fosfatação e destinados à obtenção de açúcar granulado. Para esse efeito comanda os respectivos filtros e equipamento anexo. É igualmente responsável pela condução das operações de carbonatação, sulfitação e fosfatação, manobrando o respectivo equipamento. Actua

sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico de sala de controlo. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

17 — *Concentrador*. — Conduz e vigia o funcionamento de um conjunto de evaporadores e respectivos tanques e bombas, destinados a realizar a concentração dos xaropes. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

18 — *Operador de descoloração de xarope por resina*. — É o executante das operações relacionadas com a condução do processo de descoloração por resinas de permuta iónica que inclui a movimentação de xaropes a tratar, água tratada e salmoura e a condição das células de permuta nas suas diversas operações cíclicas. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o filtrados e cozedor. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

19 — *Chefe de ensaue*. — É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaue de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaue, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

20 — *Operador de 1.^a* — Conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

21 — *Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura*. — Comanda o sector de lavandaria e ou limpeza e costura. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

22 — *Guarda*. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que estejam confiados e faz o controlo e registo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

23 — *Operador de 2.^a* — Conduz máquinas simples, exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções mais especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas.

24 — *Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura*. — Executa tarefas relativas a limpezas, costura e

lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

25 — *Jardineiro*. — Cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados; semeia relvados, renova-lhes zona danificada e apara-os mediante tesoura e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros.

26 — *Operador de tratamento de águas*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: operações relacionadas com a condução do processo de tratamento de águas (descalcificação) por resinas de permuta iónica, sistema de bombagem e refrigeração de água de condensação necessária aos tachos de vácuo, compressores de ar comprimido e preparação de salmoura concentrada pela utilização cíclica na regeneração das resinas; actua em estreita colaboração com a central térmica e instalação de descoloração por resinas. É o responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

27 — *Empregado de balcão*. — Ocupa-se do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, cobra as respectivas importâncias o observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos, colabora na verificação dos produtos ou alimentos recebidos e entregues e vê se correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria. Efectua os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa.

28 — *Operador de máquinas de embalagem «Hesser Drohmann»*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: condução de máquinas do conjunto *Hesser Drohmann*, procedendo à alimentação da máquina com bobina de papel não impresso, tintas e colas nas locais apropriados, removendo no final dos períodos de laboração tintas e colas, limpando os respectivos tabuleiros. Procede à limpeza periódica da máquina conforme programação estabelecida superiormente e sempre que necessário em pontos determinados de acordo com a sua observação no decorrer do turno, bem como lubrifica pontos específicos de certos movimentos exteriores. Colabora com o mecânico afinador nas reparações do equipamento que conduz, executando as necessárias limpezas profundas e de peças atingidas pelo açúcar. No decorrer do seu turno assinala anomalias que detecta e informa o seu superior ou o mecânico ou o electricista. Colabora estritamente com a zona de

paletização automática e, quando necessário, procede ao comando da alimentação mecanizada de açúcar ao silo da sua máquina. É responsável perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente pela impressão, colagem, aspecto geral da mesma e peso. Relativamente a este último ponto, procede a colheitas periódicas de amostras, cujo peso controla em balança apropriada, registando os desvios verificados e ajustando as balanças aos comandos exteriores, se necessário. Regista a produção obtida no seu turno na máquina e comunica ao seu superior as anomalias e as interrupções verificadas durante o mesmo. Procede à limpeza da zona circundante e movimenta os materiais necessários. Em caso de avaria do sistema de paletização automática, colabora activamente na arrumação final sobre paletes das embalagens colectivas (embalagens de 10 kg×1 kg ou 15 g×1 kg). Todas estas funções são exercidas sob a orientação do seu superior hierárquico.

29 — *Oficial principal*. — É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

30 — *Operador de bombagem*. — Conduz e vigia tarefas de bombagem simultânea centralizada numa secção, nomeadamente bombagem alternada dos xaropes da centrifugação de granulado, afinação e recuperação; bombagem de águas doces e de lavagens de açúcar, regulação e bombagem de pé de cristalização, bombagem de xaropes e lamas provenientes da filtração. É, nalguns casos, também o responsável pela secção de secagem do açúcar e condensados e pode igualmente ser responsável pelo sistema de dissolução de rama afinada. Actua em estreita ligação com várias secções sob a orientação do respectivo chefe, na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

31 — *Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — É o profissional que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce funções análogas, relacionadas com escritório, nomeadamente de fiscalização e informações.

Trabalhadores construtores civis

1 — Grau 1. — Descrição geral das funções:

1.1 — Realiza tarefas de carácter técnico simples e ou de rotina (concepção e elaboração pequenos projectos);

1.2 — Estuda a aplicação de técnicas e seus processos;
1.3 — Participa em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador, sendo as decisões tomadas ao nível hierárquico a que a resolução dos problemas diga respeito;

1.4 — O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
1.5 — Não exerce funções de chefia.

2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

2.1 — Dá assistência a técnicos mais qualificados em cálculos, análises, projectos, estimativas ou actividade técnica comercial;

2.2 — Participa em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante e podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

2.3 — Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso dos seus trabalhos, tais como: montagens, manutenção e obras;

2.4 — Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia sobre métodos e processos;

2.5 — Elabora estimativas sob a orientação e controlo de um profissional técnico mais qualificado.

3 — Grau 3. — Descrição geral das funções:

3.1 — Elabora projectos, cadernos de encargos, medições, orçamentos em trabalhos de equipa ou individuais;

3.2 — Presta assistência técnica a técnicos mais qualificados na direcção ou fiscalização de obras;

3.3 — Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina.

4 — Grau 4. — Descrição geral das funções:

4.1 — Os trabalhadores deverão ser entregues com a simples identificação do seu objectivo de prioridade;

4.2 — Responde pelos orçamentos, pormenores e prazos desses trabalhos;

4.3 — Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa na condução de obras;

4.4 — Elabora e planifica programas de trabalho, supervisionado os mesmos a curto e médio prazo;

4.5 — Chefia e coordena, exerce as actividades, estudos e desenvolvimento de um departamento;

4.6 — Toma decisões de responsabilidade a curto e médios prazos.

1 — *Encarregado geral.* — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

2 — *Encarregado.* — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

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

4 — *Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — *Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos em madeira,

incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6 — *Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

7 — *Carpinteiro de toSCO ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

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

9 — *Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — *Contínuo.* — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; estampilhar e entregar correspondências; executa diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. Eventualmente transporta, distribui e recolhe expediente, documentos e objectos de serviço de ou para entidades exteriores à empresa.

2 — *Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência; atende chamadas telefónicas (de noite, domingos e feriados); controla a entrada e saída do pessoal; assegura, em geral, em colaboração com o guarda de serviço, a defesa e colaboração com o guarda de serviço, a defesa e vigilância das instalações, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

3 — *Guarda.* — Assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados e faz o controlo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

4 — *Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Trabalhadores despachantes privativos

Despachante privativo. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias ou outros bens importados e exportados, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

Trabalhadores electricistas

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

3 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

4 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

5 — *Técnico de electrónica*. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

6 — *Oficial*. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

8 — *Ajudante*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

9 — *Aprendiz*. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores enfermeiros

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — Responsabiliza-se pelo serviço; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

2 — *Enfermeiro*. — Administra a terapêutica e os trabalhos prescritos pelos médicos; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e os profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

3 — *Enfermeiro sem curso de promoção*. — É o profissional que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional e já descritas.

Trabalhadores de escritório

1 — *Director de serviços*. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

2 — *Chefe de departamento, de serviços ou de divisão*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

3 — *Inspector administrativo*. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

4 — *Analista de sistemas*. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sis-

temas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados afim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas e pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

5 — *Contabilista*. — Dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

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

7 — *Programador*. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; preparar os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

8 — *Tesoureiro*. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixa 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 os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

9 — *Subchefe de secção/escriturário principal*. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

10 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório 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.

11 — *Secretário de administração ou de direcção*. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

12 — *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 importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

13 — *Escriturário*:

- 1) 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-lhe 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 rela-

tivos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

- 2) Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

14 — *Estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

15 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

16 — *Operador de computador*. — É o trabalhador que acciona e vigia um computador para o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento de diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade; pode ainda fazer reco-

lha de dados. A promoção de operador de computador de 2.^a a operador de computador de 1.^a basear-se-á, entre outros factores, no especial mérito e competência do trabalhador.

17 — *Técnico administrativo principal*. — É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

18 — *Técnico administrativo principal qualificado*. — É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

Trabalhadores fogueiros

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

2 — *Fogueiro-chefe*. — É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

3 — *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

4 — *Fogueiro de 1.^a (operador de turbo-alternador e seus auxiliares)*. — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

5 — *Ajudante de fogueiro (chegador)*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade

do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido e do tratamento de águas para os geradores de vapor, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce igualmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Trabalhadores de garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo, ainda, fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores gráficos

Impressor de litografia. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa e abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado a utilizar.

Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório.* — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimentos de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições. Pode concomitantemente exercer as funções de chefe de cozinha se habilitado profissionalmente ou com experiência demonstrada para o exercício do cargo.

2 — *Chefe de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os viveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as

secções e utensílios da cozinha; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas. Pode concomitantemente exercer as funções de encarregado do refeitório.

3 — *Empregado de refeitório.* — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; emprata e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas transportando-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar tarefas de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado.* — É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

3 — *Oficial principal metalúrgico.* — É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

4 — *Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

5 — *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.

6 — *Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

8 — *Soldador*. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura e electro-arco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semi-automáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costuras e topo a topo).

9 — *Serralheiro civil*. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar e vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

10 — *Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

11 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

12 — *Ferreiro ou forjador*. — É o trabalhador que forja, martelando 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.

13 — *Pintor de veículos, máquinas ou móveis*. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos e seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

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

15 — *Lubrificador de veículos automóveis*. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo dos travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

16 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão, manobra máquinas automáticas e semi-automáticas de oxi-corte e corta peças metálicas de várias formas.

17 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e con-

servação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

18 — *Entregador de ferramentas, materiais ou produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo do controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

19 — *Ajudante*. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

20 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

21 — *Chefe de armazém*. — Tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém, sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

22 — *Encarregado geral da conservação e manutenção*. — É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo, acessoriamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

24 — *Técnico metalúrgico*. — É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Trabalhadores químicos

1 — *Experimentador de investigação*. — É o trabalhador que, nas empresas em que haja os departamentos

de investigação e sob direcção dos seus superiores hierárquicos, orienta e ou executa experimentações laboratoriais de investigação, dirigindo, se necessário, analistas e preparadores.

2 — *Chefe de laboratório de rotina.* — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

3 — *Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

4 — *Analista.* — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

5 — *Preparador.* — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

Trabalhadores rodoviários

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleos e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

2 — *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

3 — *Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos 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, podendo elaborar

memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

2 — *Desenhador.* — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

3 — *Tirocinante.* — É o trabalhador que, possuindo o curso elementar técnico ou outro equiparado, se prepara para o exercício da categoria de desenhador.

Trabalhadores técnicos de vendas

1 — *Chefe de secção de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

2 — *Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

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

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

5 — *Vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

ANEXO II

Condições específicas

Profissionais de economia

Preenchimento de lugares e cargos:

1 — Aos trabalhadores licenciados em Economia, Gestão e Administração de Empresas e Finanças será

sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

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

Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e três anos no grau 2;

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

1.5 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

2.2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d);

2.4 — O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

2.5 — Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Possuírem as habilitações escolares mínimas impostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;
- b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

3 — Promoções e acessos:

3.1 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.2 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

3.3 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

Trabalhadores açucareiros

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva com a categoria de operador de 2.^a e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os profissionais operadores de 2.^a que à data da entrada em vigor deste contrato trabalhem com máquinas simples passarão a operadores de 1.^a 12 meses após a data da entrada em vigor deste acordo;

2.2 — Os profissionais de máquina de embalagem *Hesser Drohmann* que exerçam todas as tarefas constantes da definição de funções passarão ao nível do enquadramento imediatamente superior a seis meses após a data de entrada em vigor deste contrato;

2.3 — As entidades patronais observarão, no prazo de doze meses a contar da data de entrada vigor deste

contrato, a seguinte relação percentual entre operadores de 1.^a e operadores de 2.^a;

Os operadores de 1.^a deverão atingir a percentagem de 65% em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.^a e 2.^a;

Os operadores de 2.^a não poderão exceder a percentagem de 35% em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.^a e 2.^a;

As percentagens indicadas só se aplicarão 12 meses após a entrada em vigor deste acordo;

Na passagem de operador de 2.^a para operador de 1.^a, por efeito da aplicação das percentagens indicadas, atender-se-á prevalentemente à antiguidade do trabalhador.

Trabalhadores cobradores

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

Trabalhadores construtores civis

1 — Condições especiais de admissão:

1.1 — Construtor civil é todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil, ou outro legalmente equivalente pela legislação em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato;

1.2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional passada pelo sindicato.

2 — Regimes especiais de promoção e acesso:

2.1 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade;

2.2 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham;

2.3 — No provimento dos lugares por promoção, dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em atenção os seguintes critérios:

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

3 — Deontologia profissional. — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras e elaboração de projectos e estimativas de custos e orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

1 — Admissão e carreira profissional:

1.1 — Condições específicas de admissão:

1.1.1 — Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade obrigatória e de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja

aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor;

b) 14 anos para todas as outras categorias;

1.1.2 — As condições referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;

1.2 — Aprendizagem:

1.2.1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional;

1.2.2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1.2.4, os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

1.2.3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano;

1.2.4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1.2.2 e 1.2.3 contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, desde que o facto conste expressamente no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de aprendizagem da indústria da construção civil, oficialmente reconhecidos;

1.2.5 — Ingressarão obrigatoriamente como aprendizes do 1.º ano todos os auxiliares menores que tenham completado dois anos de serviço, salvo se completarem entretanto 18 anos, caso em que passarão a aprendizes do 2.º ano ou ajudantes;

1.3 — Ajudantes:

1.3.1 — Após três anos de permanência na categoria, poderá o ajudante requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada;

1.3.2 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame à entidade patronal;

1.3.3 — Para efeito do estipulado no n.º 1.3.1 contar-se-á o tempo prestado em empresa do sector diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame;

1.4 — Profissões da construção civil com aprendizagem. — Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de toско ou cofragem;
- c) Estucador;
- d) Pedreiro;
- e) Pintor.

1.5 — Oficiais:

1.5.1 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.^a ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria;

1.5.2 — Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que devidamente comprovado.

2 — Dotações:

2.1 — A proporção entre o número de oficiais de 1.^a e de oficiais de 2.^a não pode ser inferior a 50% dos primeiros em relação aos segundos.

2.2 — O número de encarregados de 1.^a não pode ser inferior a 20% dos encarregados de 2.^a

2.3 — Em qualquer categoria profissional o número de aprendizes e auxiliares menores, considerados globalmente, não poderá ser superior ao dos oficiais.

Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — Condições de admissão:

1.1 — Habilitações. — Habilitações literárias mínimas legais.

1.2 — Idade mínima de admissão. — As idades mínimas de admissão são as seguintes:

Paquete — 15 anos;

Restantes categorias — 18 anos.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, porteiros e guardas terão prioridade no preenchimento de vagas nas categorias de profissionais de escritório desde que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.2 — Os paquetes ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.3 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Trabalhadores despachantes

Condições específicas de admissão. — É obrigatória, para o exercício de actividade de despachante, a posse de uma cédula emitida numa das sedes das alfândegas do continente e ilhas e cuja passagem está definida no livro V, título III, artigos 434.º, 435.º, 436.º e 437.º da Reforma Aduaneira, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 46 311, de 27 de Abril de 1965.

Trabalhadores electricistas

1 — Princípio geral:

1.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 14 anos;
- b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1.2;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria.

1.2:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros

electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;

- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

2 — Dotações:

2.1 — O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50% do total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.2 — O número total de pré-oficiais não poderá ser superior a 30% do número total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.3 — Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá que ser qualificado no mínimo como oficial;

2.4 — Nas empresas que tiverem mais de cinco profissionais terá de existir um encarregado.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

3.2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Trabalhadores enfermeiros

1 — Condições de admissão. — Só poderão exercer funções de enfermeiro os profissionais com carteira profissional.

2 — Dotações mínimas. — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro coordenador sempre que haja ao serviço três ou mais profissionais de enfermagem em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou regime misto.

Trabalhadores de escritório

1 — Condições de ingresso na profissão. — Só podem ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

1.1 — Como programador, contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de Contabilidade e Administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade;

1.2 — É vedada às entidades patronais a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados;

1.3 — Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham

como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

2 — Estágio. — o estágio para operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

3 — Acesso e promoções:

3.1 — Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade.

3.2 — Os dactilógrafos serão promovidos à categoria de terceiro escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos à função de dactilógrafos.

3.3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, o perfurador-verificador de 2.º, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Dotações mínimas:

4.1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados no seu conjunto para efeitos de classificação;

4.2 — Na elaboração dos quadros de pessoal observar-se-ão as seguintes regras específicas:

- a) Nas empresas com 20 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de serviços ou de categoria superior;
- b) Nas empresas com 10 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de divisão ou de categoria superior;
- c) O número de chefes de secção nunca será inferior a 10% do número total de profissionais de escritório;
- d) O número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 25% do de escriturários;
- e) O número total de escriturários principais não será inferior a 10% do total de escriturários.

5 — Quadros de densidades. — Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Escriturários	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundos	—	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiros	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

Observação. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

Trabalhadores fogueiros

1 — Admissão. — Só poderão ingressar na profissão os indivíduos do sexo masculino maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2 — Aprendizagem. — A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do regulamento referido no número anterior.

3 — Categorias profissionais:

3.1 — Encarregado. — Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, n.º 4, 34.º, n.º 4, e 35.º, n.º 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3.2 — Fogueiro-chefe. — Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe.

3.3 — Fogueiro. — As categorias de fogueiro são as estabelecidas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966. Fogueiro de 1.ª classe é o profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de qualquer categoria. Fogueiro de 2.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de 2.ª e 3.ª categorias. Fogueiro de 3.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de 3.ª categoria.

É o desempenho das funções correspondentes à categoria de fogueiro de 1.ª classe que confere aos profissionais com essa categoria o direito à remuneração correspondente nos termos deste contrato.

3.4 — Chegador ou ajudante de fogueiro. — O chegador ou ajudante de fogueiro terá acesso à categoria de fogueiro de 1.ª classe desde que o quadro das empresas tenha vagas e uma vez cumpridas as disposições legais em vigor.

Trabalhadores de garagens

Condições de admissão:

1 — É obrigatória, para o exercício de qualquer actividade gráfica, a posse do título profissional.

2 — Por título profissional considera-se:

- a) Cartão profissional para os trabalhadores dos serviços de apoio e no período de aprendizagem;
- b) Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A emissão do título profissional é da única e exclusiva competência do sindicato da área a que pertence o trabalhador.

Trabalhadores de hotelaria

1 — Condições de admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos;

1.2 — Quando obrigatório para o exercício da profissão, a posse da carteira profissional é factor preferencial para a admissão;

1.3 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez na profissão com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano;

1.4 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro, desde que ingressem pela primeira vez na profissão, independentemente da sua idade, têm de cumprir um período de aprendizagem de dois anos, seguido do período de estágio de um ano, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.^a

2 — Direito à alimentação (direito irrenunciável, praticado já há muitos anos):

2.1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho;

2.2 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

Quadro de densidades dos cozinheiros

Cozinheiros	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	-	-	1	2	2	2	3	3	3	4
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

Observação. — Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

1.1 — Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 14 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem;

1.2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem;

1.3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho;

1.4 — As empresas darão conhecimento aos interessados em Outubro de cada ano dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis;

1.5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral;

1.6 — 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 certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

1.7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos

referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

1.8 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior;

1.9 — O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional.

2 — Duração da aprendizagem:

2.1 — A duração da aprendizagem não poderá exceder quatro, três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 14, 15, 16 e 17 anos;

2.2 — Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

3 — Antiguidade dos aprendizes:

3.1 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

3.2 — Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4 — Promoção dos aprendizes. — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

5 — Tirocínio:

5.1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos;

5.2 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão, para a qual não esteja prevista aprendizagem;

5.3 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

6 — Duração do tirocínio:

6.1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;

b) Quatro, três, dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 ou mais anos;

6.2 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte;

6.3 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita;

6.4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

7 — Promoções automáticas:

7.1 — Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.2 — Os profissionais do segundo escalão que completem três anos na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.3 — Os prazos previstos nos números anteriores contam-se a partir de 1 de Junho de 1975;

7.4 — Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do terceiro e segundo escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão;

7.5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, nos termos dos n.ºs 7.1, 7.2 e 7.4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho;

7.6 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

8 — Admissão de ajudantes. — A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

9 — Quadro de densidades. — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar as proporções mínimas do quadro seguinte:

Ajudantes	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo	1	—	—	1	1	1	2	2	3	3
Terceiro	—	—	1	—	1	2	2	2	2	3
Praticante	—	1	1	2	2	2	2	2	2	2

Observação. — As proporções mínimas para o número de profissionais superior a 10 estabelecem-se projectando a proporção indicada no quadro de densidades para o número de profissionais existentes.

Trabalhadores químicos

1 — Habilitações mínimas:

1.1 — Experimentador de investigação e chefe de laboratório de rotina. — Curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.2 — Analista principal. — Curso de Química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.3 — Preparador. — Escolaridade obrigatória.

2 — Carreira profissional:

Estagiário — o trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de 3.^a

3 — Promoções automáticas:

Dois anos na passagem de analista de 3.^a a analista de 2.^a

Três anos na passagem de analista de 2.^a a analista de 1.^a

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições específicas de admissão. — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 21 anos;
- Possuírem carta de condução profissional;
- A idade mínima de admissão para ajudante de motorista é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

2.3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos para proceder a quaisquer registos.

2.4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2.5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 2.4.

2.6 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 2.4.

Trabalhadores técnicos de desenho

Acesso e promoções:

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes, devendo possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais serão promovidos à categoria de desenhador.

3 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico, possuam:

- a) O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- b) O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

Trabalhadores telefonistas

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

ANEXO III

Enquadramento

Profissões e categorias

- 01: Profissionais de engenharia de grau 6;
Profissional de economia de grau 6.
- 02: Profissional de engenharia de grau 5;
Profissional de economia de grau 5.
- 03: Profissional de engenharia de grau 4;
Profissional de economia de grau 4;
Director de serviços (escritórios).
- 04: Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de economia de grau 3;
Chefe de serviços (escritórios);
Inspector administrativo (escritórios);
Analista de sistemas (escritórios).
- 05: Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de economia de grau 2;
Encarregado-geral (açucareiros);
Construtor civil de grau 4;
Chefe de divisão (escritórios);
Encarregado-geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);
Encarregado (fogueiro);
Técnico administrativo principal qualificado.

- 06: Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de economia de grau 1-B;
Chefe de turno ou mestre (açucareiros);
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);
Chefe de secção (escritórios);
Programador (escritórios);
Contabilista (escritórios);
Tesoureiro (escritórios);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (electricistas);
Técnico de electrónica (electricistas);
Encarregado (fogueiros);
Encarregado geral (construção civil);
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);
Desenhador projectista (técnico de desenho);
Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);
Despachantes privativos (despachantes);
Construtor civil de grau 3;
Experimentador de investigação (químicos);
Chefe de laboratório de rotina (químicos);
Técnico administrativo principal;
Secretário de administração principal.

- 07: Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de economia de grau 1-A;
Contramestre e encarregado (açucareiro);
Secretário de administração (escritórios);
Subchefe de secção (escritórios);
Técnico administrativo (escritórios);
Subencarregado (metalúrgicos);
Subencarregado (electricistas);
Encarregado de 1.ª (construção civil);
Inspector de vendas (técnico de vendas);
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);
Construtor civil de grau 2;
Técnico electricista;
Técnico metalúrgico;
Analista-chefe;
Fogueiro-chefe.

- 08: Capataz ou supervisor (açucareiros);
Oficial principal (açucareiros);
Técnico de sala de controlo (açucareiros);
Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);
Encarregado de 2.º (construção civil);
Construtor civil de grau 1;
Chefe de armazém (metalúrgicos);
Enfermeiro (enfermeiros);
Fogueiro-chefe (fogueiros);
Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);
Escriturário principal (escritórios);
Analista principal (químicos);
Secretário de direcção (escritórios);
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);
Operador de computador;
Oficial principal pedreiro;
Oficial principal carpinteiro;
Oficial principal pintor;

- Fogueiro de 1.^a
Serralheiro mecânico principal.
- 09:
- Analista de 1.^a (químicos);
 - Fiel de armazém de 1.^a (açucareiros);
 - Cozedor (açucareiros);
 - Coordenador (açucareiros);
 - Escriturário de 1.^a (escritórios);
 - Caixa (escritórios);
 - Serralheiro mecânico de 1.^a (metalúrgicos);
 - Serralheiro civil de 1.^a (metalúrgicos);
 - Fiel de armazém (metalúrgicos);
 - Mecânico de automóveis de 1.^a (metalúrgicos);
 - Soldador de 1.^a (metalúrgicos);
 - Pintor de 1.^a (metalúrgicos);
 - Torneiro mecânico de 1.^a (metalúrgicos);
 - Canalizador de 1.^a (metalúrgicos);
 - Afinador de máquinas de 1.^a (metalúrgicos);
 - Ferreiro ou forjador de 1.^a (metalúrgicos);
 - Oficial (electricistas);
 - Fogueiros de 1.^a (fogueiros);
 - Operador de turbo-alternador (fogueiros);
 - Pedreiro de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 - Pintor de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 - Estocador de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 - Carpinteiro de limpos de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 - Carpinteiro de toscos de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 - Motorista de pesados (rodoviários);
 - Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);
 - Vendedor especializado (técnico de vendas);
 - Prospector de vendas (técnico de vendas);
 - Promotor de vendas (técnico de vendas);
 - Impressor litográfico (gráficos);
 - Técnico de higiene e qualidade;
 - Centrifugador principal;
 - Operador de descoloração de xarope para resina principal.
- 10:
- Apontador de registo de fabrico (açucareiros);
 - Operador de tratamento de águas (açucareiros);
 - Fiel de armazém de 2.^a (açucareiros);
 - Fiel de balança (açucareiros);
 - Centrifugador (açucareiros);
 - Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);
 - Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);
 - Operador de bombagem (açucareiros);
 - Concentrador (açucareiros);
 - Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);
 - Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);
 - Chefe de ensaue (açucareiros);
- Operador de máquina *Hesser Drohmann* (açucareiros);
- Fogueiro de 1.^a (fogueiros);
- Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);
- Escriturário de 2.^a (escritórios);
- Serralheiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
- Serralheiro civil de 2.^a (metalúrgicos);
- Ferramenteiro de 1.^a (metalúrgicos);
- Maçariqueiro de 1.^a (metalúrgicos);
- Soldador de 2.^a (metalúrgicos);
- Ferreiro ou forjador de 2.^a (metalúrgicos);
- Pintor de 1.^a (metalúrgicos);
- Canalizador de 2.^a (metalúrgicos);
- Afinador de máquinas de 2.^a (metalúrgicos);
- Torneiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
- Mecânico de automóveis de 2.^a (metalúrgicos);
- Lubrificador de 1.^a (metalúrgicos);
- Lubrificador de veículos automóveis de 1.^a (metalúrgicos);
- Apontador (metalúrgicos);
- Analista de 2.^a (químicos);
- Motorista de ligeiros (rodoviários);
- Cobrador de 1.^a (cobradores);
- Pintor de 1.^a (construção civil);
- Pedreiro de 1.^a (construção civil);
- Estucador de 1.^a (construção civil);
- Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil);
- Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.^a (construção civil);
- Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);
- Operador de máquinas *Rovena*.
- Operador de compressoras *CO₂*, leite de cal e carvão activado;
- Operador de filtros de prensa.
- 11:
- Guarda (açucareiros);
 - Jardineiro (açucareiros);
 - Operador de 1.^a (açucareiros);
 - Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros);
 - Serralheiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 - Serralheiro civil de 3.^a (metalúrgicos);
 - Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);
 - Lubrificador de veículos automóveis de 2.^a metalúrgicos);
 - Lubrificador de 2.^a (metalúrgicos);
 - Ferramenteiro (metalúrgicos);
 - Torneiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 - Ferreiro ou forjador de 3.^a (metalúrgicos);
 - Soldador de 3.^a (metalúrgicos);
 - Pintor de 3.^a (metalúrgicos);
 - Afinador de máquinas de 3.^a (metalúrgicos);
 - Mecânico de automóveis de 3.^a (metalúrgicos);
 - Canalizador de 3.^a (metalúrgicos);
 - Maçariqueiro de 2.^a (metalúrgicos);
 - Preparador e analista de 3.^a (químicos);
 - Pré-oficial do 2.^o ano (electricistas);
 - Fogueiro de 3.^a (fogueiros);
 - Tirocinante do 2.^o ano (técnico de desenho);
 - Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);

Porteiro (contínuos e porteiros);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pedreiro de 2.^a (construção civil);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pedreiro de 2.^a (construção civil);
 Pintor de 2.^a (construção civil);
 Estucador de 2.^a (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 2.^a (construção civil);
 Carpinteiro de toscos de 2.^a (construção civil);
 Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);
 Telefonista (telefonista e escritórios).

11-A:

Operadores de 2.^a

12:

Ajudante (metalúrgicos);
 Praticante do 2.^o ano (metalúrgicos);
 Ajudante (construção civil);
 Operador de 2.^a (açucareiros);
 Empregado de balcão (açucareiros);
 Pré-oficial do 1.^o ano (electricistas);
 Estagiário do 2.^o ano (escritórios);
 Tirocinante do 1.^o ano (técnico de desenho);
 Chegador do 2.^o ano (fogueiros);
 Preparador estagiário do 2.^o ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);
 Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura
 (açucareiros ou hotelaria);
 Estagiário do 1.^o ano (escritórios);
 Praticante do 1.^o ano (metalúrgicos);
 Preparador estagiário do 1.^o ano (químicos);
 Ajudante do 2.^o ano (electricistas);
 Chegador do 1.^o ano (fogueiros);
 Aprendiz do 2.^o ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
 Aprendiz do 1.^o ano (construção civil);
 Aprendiz do 4.^o ano (17 anos) (metalúrgicos);
 Ajudante do 1.^o ano (electricistas).

15:

Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
 Aprendiz do 3.^o ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas);
 Auxiliar menor do 2.^o ano (construção civil).

16:

Paquete de 15 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
 Aprendiz do 2.^o ano (15 anos) (metalúrgicos e electricistas);
 Auxiliar menor do 1.^o ano (construção civil).

ANEXO IV Tabela de remunerações mínimas

Nível	Remuneração mínima (em euros)
01	2 361
02	2 088
03	1 720
04	1 443
05	1 250
06	1 068
07	956
08	887
09	843
10	794
11	746
11-A	734
12	707
13	654
14	581
15	522
16	440

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Profissional de engenharia;
 Profissional de economia;
 Director de serviços (escritórios);
 Chefe de serviços (escritórios);
 Inspector administrativo (escritórios);
 Analista de sistemas (escritórios).

Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador (escritórios);
 Contabilista (escritórios);
 Tesoureiro (escritórios);
 Chefe de secção (escritórios).

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Construtor civil;
 Encarregado geral (açucareiros);
 Despachante privativo (despachantes);
 Desenhador projectista (técnico de desenho);
 Experimentador de investigação (químicos);
 Chefe de secção de vendas (técnicos de vendas).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de turno ou mestre (açucareiros);
 Encarregado geral de armazéns (açucareiros);
 Encarregado (metalúrgicos);
 Encarregado (electricistas);
 Técnico de electrónica (electricistas);
 Encarregado (fogueiros);
 Encarregado geral (construção civil);
 Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);
 Chefe de laboratório de rotina (químicos);

Subchefe de secção (escritórios);
Contramestre e encarregado (açucareiros);
Subencarregado e chefe de equipa (metalúrgicos e electricistas);
Encarregado (construção civil).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de administração (escritórios);
Escriturário principal (escritórios);
Secretário de direcção (escritórios);
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);
Inspector de vendas (técnicos de vendas);
Desenhador (técnicos de desenho);
Enfermeiro (enfermeiros);
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria).

4.2 — Produção:

Capataz ou supervisor (açucareiros);
Oficial principal (açucareiros);
Técnico de sala de controlo (açucareiros);
Chefe de armazém (metalúrgicos);
Oficial principal (metalúrgicos e electricistas);
Fogueiro-chefe (fogueiros);
Analista principal (químicos).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário (escritórios);
Caixa (escritórios).

5.2 — Comércio:

Vendedor especializado (técnicos de vendas);
Prospector de vendas (técnicos de vendas);
Promotor de vendas (técnicos de vendas).

5.3 — Produção:

Analista (químicos);
Fiel de armazém (açucareiros);
Cozedor (açucareiros);
Coordenador (açucareiros);
Apontador de registo de fabrico (açucareiros);
Fiel de balança (açucareiros);
Centrifugador (açucareiros);
Serralheiro (metalúrgicos);
Fiel de armazém (metalúrgicos);
Mecânico de automóveis (metalúrgicos);
Soldador (metalúrgicos);
Pintor (metalúrgicos);
Torneiro (metalúrgicos);
Canalizador (metalúrgicos);
Afinador de máquinas (metalúrgicos);
Ferreiro ou forjador (metalúrgicos);
Oficial (electricistas);

Fogueiro (fogueiros);
Operador de turbo-almemador (fogueiros);
Pedreiro (construção civil);
Pintor (construção civil);
Estucador (construção civil);
Carpinteiro de limpos (construção civil);
Carpinteiro de toscos (construção civil);
Ferramenteiro (metalúrgicos);
Maçariqueiro (metalúrgicos);
Concentrador (açucareiros);
Operador de tratamento de águas (açucareiros);
Filtrador de xarope ou licor p/ granul. ou operador carbonatador (açucareiros).

5.4 — Outros:

Motorista de pesados e ligeiros (rodoviários);
Impressor litográfico (gráficos).

6 — Profissionais semiquilificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);
Cobrador (cobradores);
Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);
Porteiro (contínuos e porteiros);
Guarda (contínuos, porteiros e açucareiros);
Telefonista (telefonistas);
Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);
Jardineiro (açucareiros);
Chefe de lavand. e ou limp. e cost. (açucareiros);
Empregado de balcão (açucareiros);
Ajudante (construção civil).

6.2 — Produção:

Oper. descol. xarope p/carv. animal (açucareiros);
Operador de bombagem (açucareiros);
Cond. máq. apar. elev. e transporte (açucareiros);
Operador descol. xarope p/ resina (açucareiros);
Chefe de ensaço (açucareiros);
Lubrificador (metalúrgicos);
Lubrificador de veíc. automóveis (metalúrgicos);
Oper. máquinas *Hesser Drohmann* (açucareiros);
Operador (açucareiros);
Entregador de ferram., mat. ou prod. (metalúrgicos);
Preparador (químicos);
Pré-oficial (electricistas);
Ajudante (metalúrgicos);
Chegador (fogueiros).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de refeitório (hotelaria);
Paquete (contínuos, porteiros e escritórios);
Pessoal de limp. e ou lav. e ou cost. (açucareiros);
Auxiliar menor (construção civil).

7.2 — Produção:

Ajudante (electricistas).

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário (escritórios).

A.2 — Aprendizes da produção.

A.3 — Praticantes da produção:

Tirocinante (técnicos de desenho);

Praticante (metalúrgicos);

Preparador estagiário (químicos).

A.4 — Aprendizes da produção:

Aprendiz (construção civil);

Aprendiz (metalúrgicos);

Aprendiz (electricistas).

Lisboa, 29 de Abril de 2004.

Pela Alcântara Refinarias — Açúcares, S. A.:

Manuel Tomás Bexiga Espinho, administrador-delegado.
João de Moura Ramos, administrador.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Moisés José Barata Caetano, membro da direcção.
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membro da direcção.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

Moisés José Barata Caetano, membro da direcção.
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membro da direcção.

Pelo SIESI — Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Moisés José Barata Caetano, membro da direcção.
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membro da direcção.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pelos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, 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, Restaurante e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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 Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 31 de Maio de 2004. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Rodolfo José Caseiro*.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

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

Lisboa, 19 de Maio de 2004.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 19 de Maio de 2004. — A Comissão Executiva do Conselho Nacional: *José Alberto Valério Dinis*, coordenador — *João Fernando Santos Serpa Soares*, secretário.

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 60 do livro n.º 10, com o n.º 54/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — Constituição da comissão paritária.

De harmonia com o disposto no artigo 64.º do CCT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003, foi constituída uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da associação patronal:

Membros efectivos:

Dr. Joaquim Valente.
Dr. José Cerqueira.
Dr. Rodrigo Queiroz e Melo.

Membros suplentes:

Dr. José Martins.
Dr. João Rafael Almeida.
Dr. António Lopes.
Dr. João Alvarenga.
Pe. Domingos Freitas.
Pe. Manuel António Rocha.

Em representação da associação sindical:

Membros efectivos:

Dr.ª Maria Margarida de Mendonça Torres Pereira Godinho.
Educadora de infância Ana Paula dos Santos Rosa Martins de Oliveira.
Dr. Joaquim Manuel Carreto Faria.

Membros suplentes:

Mestre Francisco José Gomes Sousa Rosa Clemente Pinto.
Mestre José António Salvador Marques.
Dr.ª Ana Isabel Sacras Alves Miguel e Nóbrega Ascenso.
Dr. Manuel Pedro Godinho Azancot de Menezes.
Dr.ª Maria Matos de Almeida Talhada Correia.
Dr.ª Anabela Pereira da Silva.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril/norte — alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2004, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 230 da citada publicação, no grupo 5 da tabela de remunerações mínimas do anexo I-B, onde se lê «€ 463,95» deve ler-se «€ 469,95».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Nacional dos Professores do Ensino Secundário — Constituição em assembleia geral constituinte de 28 de Maio de 2004.

Estatutos

CAPÍTULO I

Constituição, princípios e objectivos

Artigo 1.º

É constituída uma associação sindical, com sede em Lisboa, denominada Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Secundário, com início hoje e que durará por tempo indeterminado, abrangendo todo o território nacional e núcleos de docentes no estrangeiro.

Artigo 2.º

Princípios

O Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Secundário, adiante designado por SNPES, representa os interesses sócio-profissionais dos seus membros, pugna pela sua formação contínua, exerce o direito de participação no sistema educativo, elabora um código deontológico da profissão docente que contribua para a melhoria da qualidade de ensino e orienta-se pelos seguintes princípios:

- 1) Liberdade, responsabilidade, pluralismo e democraticidade, no respeito pelo direito à diferença e na recusa do dogmatismo;
- 2) Equidade entre direitos e deveres dos professores;
- 3) Solidariedade através de realizações adequadas à satisfação das necessidades dos seus associados;
- 4) Profissionalismo, rigor científico-pedagógico e deontológico na formação cívica e técnica dos

estudantes, recusando a demagogia e o voluntarismo primário;

- 5) Independência face ao Estado, às entidades patronais, às instituições confessionais, aos partidos políticos e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e científico.

Artigo 3.º

Objectivos

São objectivos do SNPES:

- 1) Pugnar pela dignidade e revalorização das carreiras docentes dos professores do ensino secundário;
- 2) Pugnar pela melhoria da qualidade de ensino;
- 3) Exercer o direito de participação no sistema educativo;
- 4) Pugnar pelo aprofundamento do princípio constitucional da liberdade de aprender e de ensinar;
- 5) Contribuir para a elaboração de um código deontológico da profissão docente, que rasgue caminho a uma futura ordem dos professores;
- 6) Promover, por si, ou em colaboração com outros, iniciativas de carácter cooperativo ou mutualista.

Artigo 4.º

Conselho técnico-jurídico

1 — O conselho técnico-jurídico é um órgão de assessoria técnico-jurídica e sócio-profissional aos corpos gerentes. Será composto por dois a quatro elementos designados pelo seu presidente.

2 — O coordenador do secretariado permanente designa uma individualidade com formação jurídica e grande experiência de direcção sindical para presidente do conselho técnico-jurídico, a qual poderá ser remunerada e tem direito a participar, sem direito de voto, nas reuniões dos órgãos sociais.

Artigo 5.º

Centro de formação

O centro de formação é a estrutura orgânica vocacionada para a actualização pedagógica, científica e humanista dos professores e dispõe de um director designado pelo presidente do conselho técnico-jurídico de entre individualidades de reconhecido mérito.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

Admissão

1 — Podem ser sócios os docentes do ensino secundário público, privado ou cooperativo.

2 — A admissão, bem como a readmissão, depende de pedido dirigido ao secretariado permanente, através de proposta subscrita pelos interessados, e implica a aceitação dos estatutos. Não pode ser associado quem, de forma grave, tenha contribuído para o desprestígio do SNPES. Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada, com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias. No prazo de oito dias a contar da data da notificação, poderá o interessado interpor recurso para a assembleia geral, alegando o que tiver por conveniente.

Artigo 7.º

Direitos dos sócios

Constituem direitos do associado:

- 1) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e, em geral, participar nos processos de deliberação nos casos e nas condições fixados nos estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- 2) Participar em conferências, seminários, encontros ou outras realizações promovidas pelo SNPES e beneficiar dos serviços prestados por outras instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que ele seja membro, nos termos dos respectivos estatutos ou regulamentos;
- 3) Beneficiar da acção desenvolvida na defesa dos interesses específicos dos seus associados;
- 4) Retirar-se a todo o tempo do SNPES, por meio de comunicação escrita dirigida ao secretariado permanente, por correio registado.

Artigo 8.º

Deveres dos sócios

Constituem deveres do associado:

- 1) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas de acordo com os mesmos;

- 2) Participar livremente nas actividades do SNPES, contribuir para o alargamento da sua influência e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;
- 3) Manter a maior urbanidade no relacionamento com os outros associados;
- 4) Pagar regularmente a quotização;
- 5) Comunicar ao secretariado permanente as eventuais mudanças de residência, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária;
- 6) Desempenhar com zelo os cargos para que seja designado.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio aquele que:

- 1) O requeira, em carta registada dirigida ao secretariado permanente;
- 2) Tenha em atraso mais de três meses de quotas;
- 3) Tenha sido punido com pena de expulsão.

Artigo 10.º

Quota

1 — O valor da quota mensal é estabelecido pelo secretariado nacional, sob proposta do secretariado permanente.

2 — A arrecadação das quotas incumbe ao SNPES, à federação ou confederação sindical da qual faça parte.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 11.º

Constituição da assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos e com as quotas em dia.

Artigo 12.º

Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano por convocação da mesa respectiva.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente quando convocada pela mesa ou pelo secretariado permanente.

3 — A convocação das reuniões é feita através do presidente da mesa da assembleia geral, sendo este representado, nas suas faltas e impedimentos, pelo 1.º ou pelo 2.º secretário da mesa, respectivamente.

4 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local de funcionamento.

5 — As reuniões da assembleia geral deverão ser convocadas com pelo menos uma semana de antecedência, podendo as respectivas convocatórias ser publicadas no boletim informativo ou expedidas por meio de correio para os associados.

Artigo 13.º

Competência da assembleia geral

1 — São da exclusiva competência da assembleia geral as seguintes matérias:

- a) Aprovação do seu regimento;
- b) Eleição da mesa;
- c) Eleição dos órgãos sociais centrais;
- d) Definição das grandes linhas de estratégia e programática, consubstanciadas no programa de acção anual;
- e) Aprovar as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- f) Apreciar a actividade do SNPES relativamente a todos os órgãos e instâncias;
- g) Aprovação e alteração dos estatutos, mediante proposta do secretariado nacional;
- h) Dissolução ou fusão com outras associações sindicais;
- i) Deliberar sobre a destituição, no todo ou em parte, do secretariado nacional ou do conselho fiscal, nos termos dos estatutos.

2 — As deliberações previstas nas alíneas g) e h) deste artigo exigem uma maioria de dois terços dos membros efectivos.

Artigo 14.º

Quórum

1 — O quórum de funcionamento da assembleia geral apura-se no termo da lei geral sobre assembleias, podendo reunir passados trinta minutos em segunda convocatória com qualquer número de elementos presentes.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos, exigindo-se, porém, maioria de dois terços dos presentes para aprovação de requerimentos.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 15.º

Composição

1 — O conselho geral é composto pelos membros efectivos dos seguintes órgãos: mesa da assembleia geral, secretariado nacional, secretariado permanente, conselho fiscal e secretariados regionais.

2 — Os membros do conselho geral eleitos em assembleia geral são-no pelo sistema de listas nominativas completas, por escrutínio secreto, lista maioritária, nos demais termos dos estatutos e regulamento eleitoral.

3 — As listas candidatas ao conselho geral, além dos membros da mesa, deverão incluir até 25 vogais.

Artigo 16.º

Mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral é a mesma da assembleia geral e é composta por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um membro suplente.

Artigo 17.º

Mesa do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o seu regulamento interno e o regulamento eleitoral;
- b) Apreciar e aprovar propostas de convenções colectivas de trabalho e deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da comissão directiva, quando a sua duração seja superior a dois dias;
- c) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos;
- d) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- e) Eleger os membros dos secretariados regionais;
- g) Delegar no secretariado permanente algumas das suas atribuições.

Artigo 18.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente de quatro em quatro meses, sendo convocado pelo seu presidente. Reúne extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente ou por um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para convocação do conselho geral são dirigidos ao seu presidente, por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá à convocação do conselho geral de modo que este reúna até ao 30.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

Artigo 19.º

Competência do presidente e dos secretários

1 — Compete, em especial, ao presidente da assembleia e do conselho geral:

- a) Representar o SNPES nos actos de maior dignidade, quando solicitado pelo secretariado permanente;
- b) Proceder à convocação do conselho geral e da assembleia geral.

2 — Compete ao 1.º secretário substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos e coadjuvá-lo em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e o cumprimento das respectivas competências.

3 — Compete ao 2.º secretário coadjuvar ou substituir o 1.º secretário, quando necessário.

SECÇÃO III

Do secretariado nacional

Artigo 20.º

Composição e reuniões

1 — O secretariado nacional é composto pelos membros do secretariado permanente em número de 5 e por 10 a 15 vogais efectivos e até 3 suplentes.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral.

3 — O secretariado nacional reúne trimestralmente ou, extraordinariamente, por convocação do seu presidente.

4 — O secretariado nacional é eleito em assembleia geral eleitoral em lista conjunta com os restantes órgãos centrais.

Artigo 21.º

Funções

São funções do secretariado nacional:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Apresentar e submeter à discussão da assembleia geral o relatório de actividades e as contas do exercício anual;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou entenda submeter-lhes;
- d) Dirigir a actividade associativa com a colaboração dos secretariados regionais, na respectiva área geográfica, quando estes existam;
- e) Criar grupos de trabalho ou de projecto necessários ao melhor exercício das suas actividades;
- f) Requerer a filiação do SNPES em federações ou confederações sindicais de âmbito nacional ou internacional;
- g) Eleger os secretariados regionais.

Artigo 22.º

Competências do coordenador

Ao coordenador do secretariado permanente compete:

- a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado permanente e nacional;
- b) Representar o Sindicato, nomeadamente em juízo, juntos dos organismos notariais, da segurança social ou de quaisquer outras repartições públicas e ainda junto das entidades patronais e de outras organizações de que seja membro ou com as quais coopere;
- c) Coordenar e fazer aplicar as linhas programáticas e estratégicas aprovadas pelos órgãos sociais competentes;
- d) Garantir a atribuição de pelouros e delegar no presidente de federação ou confederação sin-

dical de que faça parte a gestão dos recursos humanos do SNPES;

- e) Despachar os assuntos urgentes, comunicando-os ao secretariado permanente ou nacional;
- f) Adquirir e registar, quando for caso disso, quaisquer bens móveis e imóveis necessários às actividades associativas e com plenos poderes para o acto.

SECÇÃO IV

Do secretariado permanente

Artigo 23.º

Composição e reuniões

1 — O secretariado permanente é o órgão de direcção permanente do SNPES.

2 — O secretariado permanente é composto por um coordenador, um secretário, um tesoureiro e por dois vogais efectivos e um suplente.

3 — Na sua primeira reunião, o secretariado permanente fixa a periodicidade das suas reuniões, que não poderá ser inferior à mensal.

Artigo 24.º

Competências

Compete ao secretariado permanente:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral, do conselho geral e do secretariado nacional;
- b) Gerir e coordenar a actividade do SNPES;
- c) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nos estatutos;
- d) Divulgar aos associados as actividades e serviços ao seu dispor;
- e) Apresentar ao conselho fiscal, para recolha de parecer, as contas do exercício e orçamento para o ano seguinte, acompanhados do relatório de actividades;
- f) Requerer a convocação do conselho geral, em conformidade com os estatutos;
- g) Elaborar ou alterar regulamentos internos;
- h) Gerir os bens pertença do SNPES;
- i) Deliberar sobre a demissão, exclusão ou readmissão dos associados.

2 — O secretariado permanente exercerá todas as competências dos secretariados regionais do território onde não se estabeleceram ainda secretariados regionais.

Artigo 25.º

Da eleição do coordenador

É coordenador o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado permanente.

Artigo 26.º

Dos secretariados regionais — Constituição, composição e reuniões

1 — Poderão ser constituídos secretariados regionais nas diversas regiões do território nacional ou junto das comunidades lusíadas.

2 — É da competência do secretariado nacional deliberar sobre a necessidade e constituição de cada secretariado regional, em função do volume de acções a desenvolver em cada região.

3 — Cada secretariado regional será composto por 7 a 11 elementos efectivos, escolhendo de entre os membros efectivos um coordenador.

4 — Cada secretariado regional reúne quinzenalmente ou extraordinariamente por convocação do respectivo coordenador.

Artigo 27.º

Atribuições dos secretariados regionais

1 — São atribuições de cada secretariado regional:

- a) Analisar toda a documentação, nomeadamente os projectos legislativos e a legislação referente ao sector;
- b) Proceder ao levantamento das questões sócio-profissionais que afectam o sector;
- c) Elaborar estudos e propostas de resolução tendentes a dar resposta às aspirações do respectivo sector de actividade;
- d) Emitir pareceres sobre matérias da sua competência que lhe sejam submetidas pelo secretariado permanente, dentro de prazo razoável.

2 — Enquanto não sejam constituídos os secretariados regionais, as suas atribuições serão desempenhadas pelo secretariado permanente.

CAPÍTULO IV

Da organização regional

Artigo 28.º

Da assembleia regional de delegados

1 — Na área territorial de cada região sindical em que exista actividade associativa existirá uma delegação regional. A assembleia regional de delegados é o seu órgão deliberativo, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações ao secretariado nacional.

2 — A assembleia de delegados funciona de acordo com regimento próprio.

Artigo 29.º

Dos secretariados regionais

1 — Os secretariados regionais são compostos por um mínimo de 7 e um máximo de 11 elementos efectivos, podendo ter até 2 elementos suplentes.

2 — Os membros do secretariado elegerão de entre si um coordenador.

Artigo 30.º

Dos secretariados regionais

Compete aos secretariados regionais:

- a) Dinamizar e coordenar as actividades da sua região, designadamente através de reuniões regulares com delegados sindicais;
- b) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas pelos órgãos centrais;
- c) Gerir com eficiência os fundos colocados à sua disposição.

Artigo 31.º

Dos núcleos locais

1 — Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem na área do respectivo núcleo local e servem de elementos de ligação entre os associados e o secretariado regional respectivo.

2 — O secretariado nacional aprovará o regulamento eleitoral das assembleias regionais de delegados e dos núcleos locais, do qual constará, nomeadamente, a sua dimensão mínima e máxima, bem como os agrupamentos a realizar para a constituição dos mesmos.

CAPÍTULO V

Conselho fiscal

SECÇÃO I

Artigo 32.º

Definição e composição

1 — O conselho fiscal é o órgão que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Este conselho é composto por um presidente e dois vogais efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral por voto secreto e directo em listas nominativas completas.

Artigo 33.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da associação sindical;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pelo secretariado permanente;
- c) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal e de disciplina reúne sempre que convocado pelo seu presidente.

2 — Em cada reunião será lavrada a respectiva acta, que constará de livro próprio.

SECÇÃO II

Artigo 35.º

Regime disciplinar

1 — Aos associados que infringjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as penas disciplinares seguintes:

- 1.1 — Repreensão por escrito;
- 1.2 — Suspensão até 30 dias;
- 1.3 — Suspensão de 30 a 90 dias;
- 1.4 — Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nos n.ºs 1.3 e 1.4 serão aplicadas aos associados que:

- 2.1 — Violem dolosa e gravemente o estatuto;
- 2.2 — Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a suspensão por 30 dias, salvo caso de gravidade excepcional.

4 — A reincidência implica agravamento de pena disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência sempre que o associado cometa infracção pela qual tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 36.º

Tramitação

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputáveis ao arguido, com indicação da pena ou penas aplicáveis; será deduzida por escrito e notificada ao infractor mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que considere necessárias à descoberta da verdade.

4 — As testemunhas não excederão três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não caiba recurso, será comunicada ao secretariado permanente.

Artigo 37.º

Recurso

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho fiscal cabe recurso para o secretariado nacional, que julgará em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VI

Processo eleitoral

Artigo 38.º

1 — O processo eleitoral rege-se-á por regulamento próprio proposto pelo secretariado permanente e a aprovar pelo secretariado nacional.

2 — Compete à mesa da assembleia geral e do conselho geral organizar todo o processo eleitoral.

3 — Não é permitido o voto por procuração, mas é permitido o voto por correspondência a regulamentar pelo secretariado permanente, com salvaguarda das garantias próprias das votações secretas.

4 — O mandato de qualquer dos órgãos sociais eleitos é de quatro anos.

CAPÍTULO VII

Regime financeiro

Artigo 39.º

Receitas, despesas e fundos

1 — Constituem receitas do SNPES:

- 1.1 — As quotas dos associados;
- 1.2 — As contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a sua independência;
- 1.3 — Os recebimentos derivados do património próprio, designadamente rendimentos de capitais ou prediais, quando existam.

2 — Constituem despesas as resultantes dos encargos da sua actividade.

3 — Serão elaboradas pelo secretariado permanente as contas de exercício a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO VIII

Revisão dos estatutos

Artigo 40.º

Alteração dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência do conselho, por proposta do secretariado nacional, e exige a maioria qualificada prevista no n.º 2 do artigo 12.º

CAPÍTULO IX

Da fusão e da dissolução

Artigo 41.º

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do SNPES terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A fusão carece de aprovação de pelo menos dois terços dos membros presentes.

3 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato Nacio-

nal dos Professores do Ensino Secundário terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — A assembleia geral só delibera a dissolução no caso de a decisão ser aprovada por três quartos dos membros presentes.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 42.º

1 — Nos 30 dias subsequentes à publicação dos presentes estatutos, a comissão instaladora marcará a data para a realização da primeira assembleia geral e emitirá a respectiva convocatória.

2 — À comissão instaladora competirá a coordenação e a supervisão de todo o processo relativo à primeira assembleia geral eleitoral de modo à eleição dos órgãos sociais.

3 — Na primeira sessão da primeira assembleia geral serão aprovados o regimento da assembleia geral e o regulamento eleitoral.

4 — Os membros dos órgãos sociais do SNPES serão eleitos de acordo com o disposto nos presentes estatutos e no regulamento eleitoral.

Artigo 43.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

A Mesa: (*Assinatura ilegível.*), presidente — (*Assinatura ilegível.*), 1.º secretário — (*Assinatura ilegível.*), 2.º secretário.

Registados em 15 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 78/2004, a fl. 56 do livro n.º 2.

Feder. Nacional dos Sind. da Função Pública Alteração

Alteração, aprovada em congresso realizado de 18 e 19 de Março de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1997.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1 — A Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, abreviadamente designada por Federação, é

uma associação sindical constituída pelos sindicatos representativos de trabalhadores que, independentemente da natureza jurídica do respectivo vínculo, exercem actividade profissional na Administração Pública, nos órgãos de Estado que desenvolvam funções materialmente administrativas e, nomeadamente, nos institutos públicos, nas associações públicas do sector público administrativo, bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam actividades de utilidade pública ou de solidariedade social e ainda daqueles que, qualquer que seja a sua relação contratual, se encontrem ao serviço de entidades gestoras de serviços, actividades e funções públicas que forem objecto de privatização.

2 — A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional e ainda nos consulados, missões diplomáticas ou outros serviços e organismos sediados no estrangeiro que estejam na dependência orgânica e funcional de departamentos governamentais ou sejam por estes tutelados.

Artigo 2.º

Sede

A Federação tem sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

Artigo 4.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e definido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções política e religiosas.

Artigo 5.º

Unidade sindical

A Federação defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 6.º

Democracia sindical

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que a Federação preconiza assente na participação activa dos sindicatos na definição

das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e de discussão de todos os pontos de vista, existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

Artigo 7.º

Independência sindical

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao Governo e outros órgãos de poder constituído, entidades patronais, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza sindical.

Artigo 8.º

Defesa do regime democrático

A Federação tem o direito e o dever de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante quaisquer ameaças que visem pôr em causa princípios fundamentais do regime democrático.

Artigo 9.º

Solidariedade

A Federação norteará a sua acção nacional e internacional pela defesa da paz e do desarmamento e pelo reforço da solidariedade entre os trabalhadores, combatendo o individualismo e o corporativismo.

A Federação poderá filiar-se em organizações sindicais mais abrangentes, quer a nível nacional quer a nível internacional, bem como manter relações e cooperar com elas, tendo sempre em conta a salvaguarda do movimento sindical e dos trabalhadores, e a defesa dos seus direitos e interesses, desde que o plenário assim o delibere.

CAPÍTULO III

Dos objectivos e competências

Artigo 10.º

Objectivos

Constituem objectivos da Federação, no âmbito estatutário definido no artigo 1.º:

- a) Organizar os trabalhadores para defesa dos seus interesses colectivos, da dignificação profissional e da melhoria dos serviços públicos, por todos os meios ao seu alcance;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Desenvolver o sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalha-

dores na luta pela sua afirmação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;

- e) Desenvolver a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 11.º

Competências

São competências da Federação:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível da Administração Pública e no restante âmbito definido no artigo 1.º, assegurando uma estreita articulação e cooperação entre os associados;
- b) Negociar e celebrar com o Governo e órgãos de gestão das entidades das entidades com trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos filiados, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, para a melhoria das condições de trabalho, retributivas, sócio-profissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais;
- e) Participar e apoiar a participação dos sindicatos na gestão das instituições de segurança social e nas instituições cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores;
- f) Intervir e participar na democratização e transformação da Administração Pública, designadamente em tudo o que tenha a ver com os trabalhadores;
- g) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados, estudando todas as questões que interessem aos associados e procurando soluções para elas;
- i) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com vista à formação profissional e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores filiados nos sindicatos associados;
- j) Cooperar ou associar-se com organizações cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 12.º

Filiação

Têm direito de se filiar na Federação todos os sindicatos que estejam nas condições prevista no artigo 1.º e que aceitem os presentes estatutos.

Artigo 13.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção nacional acompanhado de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) Último orçamento e relatório e contas aprovados.

Artigo 14.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional, cuja decisão deve ser ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção nacional, o sindicato interessado poderá fazer-se representar na reunião do plenário referida no ponto anterior, usando a palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 15.º

Direito dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos da Federação, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida da Federação nomeadamente nas reuniões do plenário e do congresso, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado regularmente de toda a actividade desenvolvida pela Federação;
- e) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos de Federação, mas sempre no seio desta e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democráticas tomadas;
- f) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios de defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democrática das associações sindicais;
- g) Exercer o direito de tendência nos termos previstos no artigo 16.º dos presentes estatutos.

Artigo 16.º

Direito de tendência

1 — A FNSFP pela sua natureza unitária reconhece a existência, no seu seio, de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é no entanto exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associação individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da Federação subordinam-se normas regularmente definidas e aprovadas nos órgãos competentes.

Artigo 17.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos, apoiando activamente as acções da Federação na prossecução dos seus objectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da Federação;
- g) Comunicar à direcção nacional, com suficiente antecedência, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem com o resultado das eleições para os corpos gerentes e qualquer alteração que nestes se tenha verificado;
- h) Pagar as quotizações estabelecidas nestes estatutos;
- i) Enviar à direcção nacional os nomes dos seus representantes ao plenário, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 32.º;
- j) Enviar, anualmente, à direcção nacional, no prazo de 20 dias após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respectivo plano de actividades, bem como o relatório e contas;
- k) Manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa.

Artigo 18.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por um período igual a seis meses;
- c) Forem punidos com pena de expulsão;
- d) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente, em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução.

2 — Os associados que se retirarem, ao abrigo da alínea *a*) do número anterior, ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos seis meses.

Artigo 19.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em plenário e votado favoravelmente por mais de metade dos membros designados.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos

1 — Os órgãos de Federação são:

- a*) O congresso;
- b*) O plenário;
- c*) A direcção nacional;
- d*) A comissão executiva;
- e*) A comissão fiscalizadora.

2 — Poderá ainda existir uma comissão permanente com composição e funções a definir no regulamento da direcção nacional.

Artigo 21.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da Federação será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da Federação, a saber:

- a*) Convocação atempada das reuniões, com conhecimento prévio da respectiva ordem de trabalhos;
- b*) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c*) Exigência de quórum para as reuniões;
- d*) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
- e*) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f*) Elaboração de actas das reuniões obrigatoriamente divulgadas aos membros do respectivo órgão e por estes aprovadas;
- g*) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 22.º

Gratuidade de exercício dos cargos

1 — O exercício dos cargos associados é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso pela Federação das importâncias correspondentes, bem como das despesas efectuadas em representação da Federação.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 23.º

Natureza do órgão

O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública.

Artigo 24.º

Composição e representação

1 — O congresso é composto por delegados dos sindicatos filiados na Federação.

2 — O número de delegados por cada sindicato filiado é proporcional ao número de trabalhadores nele filiados, definidos pelos dados dos cadernos eleitorais da última eleição da direcção respectiva, havendo pelo menos cinco delegados por cada sindicato.

3 — Os elementos da direcção nacional são delegados por inerência.

4 — Cabe ao plenário deliberar sobre a participação ou não no congresso de sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, na forma definida no respectivo regulamento.

Artigo 25.º

Competências

Compete ao congresso:

- a*) Definir a linha de orientação, aprovar o programa de acção e apreciar a actuação dos órgãos da Federação;
- b*) Alterar os estatutos da Federação;
- c*) Eleger a direcção nacional;
- d*) Definir os critérios para a composição do plenário;
- e*) Deliberar sobre a destituição da direcção nacional e sobre a fusão, integração ou extinção da Federação e sobre a liquidação do seu património.

Artigo 26.º

Deliberações

1 — O congresso deliberará validamente desde que estejam presentes a maioria dos delegados inscritos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo disposição expressa em contrário, cabendo um voto a cada delegado.

Artigo 27.º

Convocatória

1 — O congresso realizar-se-á mediante decisão do plenário e a sua convocatória deve ser feita por anúncio público num dos jornais nacionais de maior divulgação, com a antecedência mínima de 60 dias.

2 — O plenário que decidir da convocação do congresso aprovará o respectivo regulamento, do qual constarão obrigatoriamente a data e local, assim como os objectivos e a ordem de trabalhos, os prazos de preparação, a metodologia de discussão dos textos e propostas a apresentar, o número e a forma de eleição dos delegados e a forma de financiamento.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) A requerimento de sindicatos (no mínimo dois) que representem mais de 50 % dos trabalhadores sindicalizados, no conjunto dos sindicatos filiados.

3 — Em caso de urgência comprovada na reunião do congresso, o prazo previsto no artigo 27.º, n.º 1, dos presentes estatutos, pode ser reduzido por deliberação do plenário, sem prejuízo dos prazos mínimos estabelecidos na lei.

Artigo 29.º

Preparação

Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da competência da direcção nacional.

Artigo 30.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pela direcção nacional da Federação e presidida por um dos seus membros a designar entre si.

2 — No caso de o congresso destituir a direcção nacional, deverá imediatamente eleger uma mesa do congresso constituída por, pelo menos, cinco delegados.

3 — Compete à mesa do congresso dirigir os respectivos trabalhos, de acordo com o respectivo regulamento.

Artigo 31.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar ao congresso listas de candidaturas para direcção nacional:

- a) A direcção nacional;
- b) Dois sindicatos representativos de, pelo menos, um quinto dos trabalhadores associados no conjunto dos sindicatos filiados;
- c) Um quinto dos delegados ao congresso.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes, podendo ainda integrar delegados ao congresso, activistas e ou delegados sindicais dos sindicatos filiados, sendo eleita a que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3 — O processo eleitoral constará do regulamento a aprovar pelo congresso.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 32.º

Composição e representação

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados.

2 — A representação dos sindicatos deve respeitar os critérios definidos pelo congresso, tendo em conta o número de sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais de cada sindicato e a adequada representação da estrutura descentralizada regional e sectorial.

3 — Os membros da direcção nacional participam de pleno direito nos trabalhos do plenário.

4 — Poderão participar no plenário sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que também devem definir a forma dessa participação.

5 — Os representantes referidos no n.º 2 devem ser indicados à Federação nos 60 dias posteriores à realização do congresso.

Artigo 33.º

Competências

Compete em especial ao plenário:

- a) Definir as orientações para a actividade da Federação;
- b) Apreciar a actuação dos órgãos da Federação;
- c) Eleger e destituir os membros da comissão fiscalizadora;
- d) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais;
- e) Pronunciar-se sobre a orientação da estratégia sindical da Federação, sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e que a direcção nacional, a comissão fiscalizadora ou os associados entendam dever submeter à sua apreciação;
- f) Deliberar sobre a admissão e readmissão dos associados nos termos dos artigos 14.º e 19.º;
- g) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção nacional, designadamente em matéria disciplinar;
- h) Aprovar o regulamento do plenário e deliberar sobre a participação de sindicatos não filiados;
- i) Aprovar, anualmente, as contas e o seu relatório justificativo, bem como o plano de actividades e o orçamento elaborados pela direcção nacional, após parecer da comissão fiscalizadora;

- j) Eleger uma comissão provisória de gestão sempre que se verifique a demissão ou destituição de, pelo menos, 50 % ou mais dos membros da direcção nacional;
- k) Decidir da convocação do congresso, aprovando o respectivo regulamento.

Artigo 34.º

Reuniões

- 1 — O plenário reúne em sessão ordinária:
 - a) Quadrienalmente, no prazo de 90 dias após a realização da reunião do congresso prevista no artigo 28.º, n.º 1, para eleger a comissão fiscalizadora;
 - b) Anualmente, para exercer as competências previstas na alínea i) do artigo 33.º;
 - c) Por deliberação do plenário;
 - d) Sempre que a direcção nacional o entender necessário.
- 2 — O plenário reúne extraordinariamente:
 - a) A requerimento da comissão fiscalizadora;
 - b) A requerimento de um terço dos sindicatos filiados, desde que representativos de, pelo menos, um quarto do total dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

Artigo 35.º

Deliberações

- 1 — As deliberações do plenário são tomadas por maioria simples dos participantes, incluindo a mesa.
- 2 — As deliberações sobre a matéria a que se referem as alíneas c), g) e j) do artigo 33.º só serão válidas se tomadas por mais de 50 % dos participantes previstos.

Artigo 36.º

Convocação

- 1 — A convocação do plenário é feita pela direcção nacional.
- 2 — A convocatória das reuniões previstas no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2, ambos do artigo 34.º, deve ser feita com, pelo menos, 15 dias de antecedência, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência de quarenta e oito horas através do meio considerado mais eficaz.
- 3 — No caso de o plenário ser convocado ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do artigo 34.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento.

Artigo 37.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída pela direcção nacional, que escolherá quem de entre os seus membros presidirá aos trabalhos.

SECÇÃO IV

Direcção nacional

Artigo 38.º

Composição

A direcção nacional é composta por 20 membros efectivos.

Artigo 39.º

Mandato

A duração do mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 40.º

Cooptação

1 — Sendo admitidos novos sindicatos na Federação, a direcção nacional proporá ao plenário a cooptação de dirigentes dos novos filiados, definindo os termos da sua participação até ao próximo congresso.

2 — Em caso de substituição do coordenador geral (ou equivalente) de um sindicato, o novo coordenador será cooptado para a direcção, bastando informar do facto o plenário.

3 — Em caso de perda da qualidade de associado do respectivo sindicato, ou de pedido de demissão de qualquer dos membros da direcção nacional, este poderá ser substituído, até um máximo de 20% do total de membros, por outro quadro sindical do mesmo sindicato, mediante proposta da direcção nacional, a aprovar pelo plenário.

Artigo 41.º

Perda do mandato

1 — Os membros da direcção nacional perdem o mandato após três faltas em reuniões consecutivas ou seis alternadas, sem justificação, ou perdendo a qualidade de sócio de um dos sindicatos filiados na Federação.

2 — As justificações de faltas são apreciadas pela direcção nacional, a quem compete declarar a perda de mandato referida no número anterior.

3 — Da apreciação referida no ponto anterior cabe recurso para o plenário.

4 — Os membros da direcção nacional podem ser destituídos pelo plenário que haja sido convocado expressamente para esse efeito, desde que se verifique votação favorável de maioria de dois terços dos delegados inscritos.

Artigo 42.º

Competências

Compete em especial à direcção nacional:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da Federação de acordo com as deliberações dos órgãos competentes e tendo em conta os presentes estatutos;

- b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pelos sindicatos e suas estruturas, das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical em geral e à Federação em particular, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Assegurar e desenvolver a ligação, a todos os níveis, entre os sindicatos filiados e entre estes e a Federação;
- e) Aprovar a constituição de comissões de coordenação nacional de âmbito sectorial, profissional ou frente de trabalho, fixando a sua composição, objectivos e modo de funcionamento;
- f) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e acções aprovadas pelo plenário, quer a nível das diferentes regiões, quer a nível dos diferentes subsectores de actividade, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- g) Elaborar anualmente o relatório e contas bem como o plano de actividades e o orçamento e submetê-los à comissão fiscalizadora para parecer e ao plenário para aprovação;
- h) Apreciar a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- i) Apreciar e propor ao plenário a aprovação ou recusa dos pedidos de filiação;
- j) Eleger e destituir a comissão executiva;
- k) Exercer o poder disciplinar;
- l) Convocar o plenário;
- m) Representar externamente a Federação, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- n) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 43.º

Definição de funções

1 — A direcção nacional, preferencialmente na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger de entre os seus membros uma comissão executiva e, se assim o entender, um coordenador, definindo as suas funções;
- b) Definir as funções de cada um dos seus membros, atribuindo-lhes funções específicas de direcção nacional por forma a assegurar o pleno exercício das suas competências;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção nacional poderá delegar poderes nalguns dos seus membros, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para o efeito fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 44.º

Reuniões

1 — A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, uma vez por mês.

2 — A direcção nacional poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — A direcção dos trabalhos será exercida rotativamente pelos membros da direcção nacional.

Artigo 45.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — A direcção nacional só poderá deliberar validamente deste que esteja presente a maioria dos membros.

Artigo 46.º

Convocatória

1 — A convocação da direcção nacional incumbe ao coordenador ou, caso este não tenha sido eleito, à comissão executiva ou a quem esta designar e deverá ser comunicada por escrito a todos os seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção nacional pode ser feita através do meio que se considerar mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

Artigo 47.º

Obrigações perante terceiros

Para obrigar a Federação em tudo o que não dependa da resolução do plenário são bastantes as assinaturas de, pelo menos, dois membros da direcção nacional, devidamente mandatados nos termos do artigo 38.º

SECÇÃO V

Comissão executiva

Artigo 48.º

Competências

Compete à comissão executiva:

- a) Promover a aplicação das deliberações da direcção nacional e acompanhar a sua execução;
- b) Propor à direcção nacional a discussão dos assuntos que se forem colocando na actividade do movimento sindical;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente da Federação e administrar os seus bens;
- d) Assegurar a representação da Federação;
- e) Elaborar os projectos de relatório e contas, bem como o plano de actividades e o orçamento a submeter à apreciação da direcção nacional.

Artigo 49.º

Definição de funções

A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Definir as funções de cada um dos seus membros;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 50.º

Reuniões e deliberações

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI

Comissão fiscalizadora

Artigo 51.º

Composição

1 — A comissão fiscalizadora é constituída por cinco membros eleitos pelo plenário mediante apresentação de lista constituída por membros dos corpos gerentes dos sindicatos filiados na Federação, no prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 34.º

2 — Qualquer dos membros da comissão fiscalizadora pode ser substituído por motivo excepcional e mediante proposta do respectivo sindicato, aprovada pelo plenário nos termos do n.º 2 do artigo 35.º

3 — Para a comissão fiscalizadora não podem ser eleitos membros da direcção nacional.

Artigo 52.º

Mandato

A duração do mandato dos membros da comissão fiscalizadora é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 53.º

Competências

Compete à comissão fiscalizadora:

- a) Fiscalizar as contas e o cumprimento dos estatutos da Federação;
- b) Emitir parecer sobre o relatório e contas, o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção nacional;
- c) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;
- d) Eleger um coordenador, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 54.º

Reuniões

1 — A comissão fiscalizadora reúne sempre que necessário e, pelo menos, duas vezes por ano, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão fiscalizadora poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da Federação.

3 — A comissão fiscalizadora poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 55.º

Penas

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 56.º

Repreensão

Ocorrem na sanção de repreensão os sindicatos associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 57.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 58.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao sindicato filiado sejam asseguradas as necessárias garantias de audiência e defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 59.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações pré-disciplinares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, o que se inicia com a apresentação ao sindicato arguido de uma nota de culpa, reduzida a escrito e feita em duplicado, que deverá conter a indicação dos pontos integrantes da acusação, bem como as circunstâncias de tempo, modo e lugar da infracção e das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando sempre a referência aos preceitos infringidos e às penas aplicáveis.

2 — O sindicato arguido apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que

repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

3 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação.

Artigo 60.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá ser coadjuvada por uma comissão de inquérito constituída para o efeito.

Artigo 61.º

Recurso

1 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o plenário, que, em última instância, o apreciará obrigatoriamente na primeira reunião ordinária ou extraordinária que ocorrer após a sua interposição.

2 — Têm legitimidade para interpor recurso o sindicato interessado e qualquer outro sindicato filiado no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A interposição do recurso tem efeito suspensivo.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 62.º

Fundos

Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações dos sindicatos filiados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 63.º

Quotização

1 — A quotização de cada associado é de 10% da sua receita mensal de quotização.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao final do mês seguinte àquele a que respeitar.

Artigo 64.º

Relatório e contas, orçamento e plano de actividades

A direcção nacional deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados, para conhecimento, à comissão fiscalizadora para parecer e ao plenário para aprovação, até 31 de Março de cada ano, o relatório e as contas referentes ao ano anterior, bem como o orçamento e o plano de actividades para o ano em curso.

Artigo 65.º

Símbolo e bandeira

1 — A Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública tem por símbolo as letras FP inscritas num rec-

tângulo de cantos arredondados, a encimar um cordame entrelaçado, configurando três círculos iguais, por baixo dos quais se encontra uma barra e inscrita a palavra «Federação».

2 — A bandeira da Federação é em tecido vermelho, com duas barras brancas horizontais nas partes inferior e superior, tendo, aposto no lado esquerdo, o símbolo descrito no n.º 1, desenhado a vermelho em fundo branco, apresentado inscrito, na horizontal sob uma barra verde, as palavras «Federação», em vermelho, e «Nacional dos Sindicatos da Função Pública», em branco, aberto na maior área de vermelho que a bandeira contém.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 66.º

Competência

A fusão e a dissolução da Federação Nacional de Sindicatos da Função Pública só poderá ser deliberada em congresso, expressamente convocado para o efeito.

Artigo 67.º

Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão e à dissolução terão de ser aprovadas pelos sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos do número de trabalhadores inscritos.

2 — O congresso que deliberar a fusão e a dissolução da Federação deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processarão, proceder à liquidação do património e definir o destino dos respectivos bens.

Crítérios para a composição do plenário da Federação

(aprovadas pelo VIII congresso em 19 de Março de 2004)

Ao abrigo do artigo 25.º e tendo em conta o artigo 32.º dos estatutos, o VIII congresso da FNSFP aprova os seguintes critérios para a composição do plenário da Federação:

1) Até ao IX congresso, o plenário da Federação terá a seguinte composição:

- a) Todos os membros da direcção nacional; e ainda
- b) Representantes designados pelos vários sindicatos de entre dirigentes das direcções centrais, da direcção regional dos Açores, de toda as direcções distritais ou de área geográfica e dos maiores locais de trabalho da área do respectivo sindicato, sendo:

- 1 do STCDE;
- 2 do STFP da Madeira;
- 8 do STFP Centro;
- 10 do STFP Norte;
- 21 do STFP Sul e Açores.

2) Na indicação dos seus representantes, os sindicatos devem ter em conta, na medida do possível, o equilíbrio na distribuição profissional sectorial.

3) Relativamente ao ano de 2004, cada sindicato procederá à designação nominal dos seus representantes

nos 60 dias posteriores ao congresso, enviando os respectivos nomes para a direcção nacional, de acordo com o artigo 32.º dos estatutos.

4) O mandato dos representantes dos sindicatos ao plenário será quadrienal, devendo garantir-se estabilidade na sua participação, pelo que as substituições deverão, em princípio, ser previamente comunicadas pelos sindicatos à direcção nacional e justificadas por alterações nos cargos respectivos ou por motivos pessoais de carácter extraordinário.

5) Após a ocorrência de eleições nos sindicatos, a direcção eleita indicará, no prazo de 60 dias, os seus representantes.

Registados em 15 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 77/2004, a fl. 56 do livro n.º 2.

Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU — Alteração.

Alteração, em assembleia geral de 21 de Maio de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000. Versão integral com alterações aprovadas no III congresso realizado em 21 de Maio de 2004.

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Constituição e denominação

É constituída uma associação sindical denominada «Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU».

Artigo 2.º

Âmbito

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional e núcleos de docentes no estrangeiro.

Artigo 3.º

Sede

A sede do Sindicato é em Lisboa.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Autonomia

O SEPLEU é uma associação autónoma, independente do Estado, de religiões, de partidos políticos e de entidades patronais.

Artigo 5.º

Sindicalismo livre e independente

O SEPLEU rege-se pelos princípios do sindicalismo livre e independente baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação livre e activa dos associados na actividade sindical.

Artigo 6.º

Solidariedade sindical

1 — O SEPLEU poderá solidarizar-se com outras organizações de docentes que ajam com idênticos princípios de e na defesa da classe.

2 — Para atingir os objectivos pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais por deliberação do conselho nacional.

Artigo 7.º

Objectivos

1 — Defender os interesses e a melhoria das condições de trabalho dos associados.

2 — Contribuir para a qualidade do ensino e da educação.

3 — Intervir na defesa dos direitos dos associados em processos de natureza disciplinar e judicial.

4 — Defender através das negociações os docentes, como processo contínuo de participação na vida económica, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — Participar na elaboração das leis do trabalho e da educação nos termos estabelecidos por lei.

6 — Promover e dinamizar a formação contínua dos docentes, nomeadamente com a constituição de um centro de formação para o efeito, tendo em especial atenção os seus associados contribuindo assim para uma maior actualização, consciencialização e realização.

7 — Corrigir as assimetrias existentes entre os docentes habilitados pelas escolas superiores de educação e universidades, respeitando a formação académica de todos os educadores e professores.

8 — Defender a docência como profissão e não como emprego.

9 — Promover o direito de igualdade e oportunidade para que todos os educadores e professores bacharéis se possam licenciar gratuitamente.

10 — Defender a integração da educação pré-escolar na escolaridade obrigatória.

11 — Fomentar regalias e benefícios sociais para os sócios.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 8.º

1 — Podem ser sócios os docentes de todos os graus e níveis de educação ou ensino, independentemente da sua habilitação profissional e académica.

2 — Podem ser sócios extraordinários os candidatos cujas propostas de admissão sejam aprovadas pela direcção.

Artigo 9.º

Da admissão

1 — O pedido de admissão de sócio do SEPLEU é dirigido ao Sindicato, em modelo próprio para o efeito.

2 — O pedido de admissão implica para o docente a aceitação dos princípios do sindicalismo livre e independente e dos estatutos do SEPLEU.

Artigo 10.º

Recusa de admissão

1 — A direcção do SEPLEU pode recusar o pedido de admissão se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do docente aos princípios de liberdade e independência.

2 — Caso seja recusada a admissão ou cancelada a inscrição, a direcção informará o docente dos motivos da decisão, podendo este recorrer para o conselho nacional.

Artigo 11.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do SEPLEU;
- b) Participar e intervir livremente nas actividades do SEPLEU segundo os princípios e normas dos estatutos;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SEPLEU na defesa dos seus interesses profissionais, económicos e sócio-culturais;
- d) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- e) Ser informado regularmente de toda a actividade do SEPLEU;
- f) Recorrer para o conselho nacional das deliberações da direcção que contrariem ou lesem alguns dos seus direitos.

Artigo 12.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos do SEPLEU e as deliberações dos seus órgãos;
- b) Participar nas actividades do SEPLEU e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;

- c) Dignificar e fortalecer os princípios do sindicalismo independente;
- d) Pagar e manter actualizada a quotização do SEPLEU;
- e) Devolver o cartão de sócio quando tenham perdido essa qualidade;
- f) Comunicar no prazo de 30 dias as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional.

Artigo 13.º

Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os docentes que:

- a) Comunicarem por escrito à direcção a vontade de se desvincular;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses e depois de devidamente notificados não regularizarem a situação;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 14.º

Readmissão

Os ex-sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado em conselho nacional sob proposta da direcção e ouvido o conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Medidas disciplinares

1 — Podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares aos sócios que infringjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares das alíneas d) e e) serão aplicáveis aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 16.º

Poder disciplinar

1 — Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Compete ao conselho nacional aplicar as penas das alíneas *d*) e *e*) do n.º 1 do artigo 15.º

3 — Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a situação, será concluso ao conselho nacional com parecer do conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

Artigo 17.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado, com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — Cabendo a decisão ao conselho nacional, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

7 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não recorrida, comunicada ao conselho directivo.

Artigo 18.º

Garantia de defesa

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas cabe recurso para o conselho nacional, que julgará em última instância.

2 — Das decisões proferidas pelo conselho nacional no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do artigo 17.º

CAPÍTULO V

Artigo 19.º

Da quotização

1 — A quota é de 0,6 % do vencimento líquido.

2 — A cobrança da quota compete ao SEPLEU.

3 — Das quotas cobradas pelo SEPLEU a direcção estipula em regulamento interno o montante destinado a cada secretariado regional.

4 — Os docentes aposentados, após informação por escrito da sua condição, beneficiam de 75 % de redução da quota que pagavam no activo.

Artigo 20.º

Isenção de quotas

Estão isentos de quotas os sócios que:

- a) Tenham os vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem a prestar serviço militar;
- c) Se encontrem desempregados.

CAPÍTULO VI

Artigo 21.º

Quórum e deliberações

1 — Em primeira convocatória, os órgãos estatutários do SEPLEU só podem funcionar se estiver presente a maioria simples dos seus membros.

2 — Em segunda convocatória, que não poderá ocorrer antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, os órgãos podem deliberar com qualquer número de elementos.

3 — As deliberações dos órgãos estatutários do SEPLEU são tomadas por maioria simples dos presentes, sem prejuízo dos casos previstos no capítulo XII dos estatutos.

CAPÍTULO VII

Dos órgãos centrais

Artigo 22.º

1 — Os órgãos centrais do SEPLEU são:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- d) A direcção nacional composta e exercida colegialmente pelo conselho directivo e pelos secretariados regionais;
- e) O conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — A mesa do congresso preside também ao conselho nacional.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 23.º

Composição do congresso

- 1 — O congresso é composto por delegados:
 - a) Eleitos em conformidade com o disposto no n.º 3 do presente artigo e do artigo 27.º dos estatutos;
 - b) Por inerência.
- 2 — São delegados por inerência:
 - a) A mesa do congresso e do conselho nacional;
 - b) Os seguintes membros da direcção do SEPLEU: o conselho directivo da direcção e cinco elementos de cada secretariado regional da direcção, sendo um deles o respectivo secretário regional;
 - c) Os membros efectivos do conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

3 — Cada círculo eleitoral, além dos delegados por inerência, tem direito a eleger mais um delegado por cada 100 sócios.

Artigo 24.º

Reunião do congresso

- 1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos por convocação do conselho nacional.
- 2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pela direcção, pelo conselho nacional ou por um mínimo de um terço dos associados no gozo dos seus direitos.
- 3 — A convocatória deve ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e em, pelo menos, um dos jornais diários de grande circulação nacional.
- 4 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos, o dia (ou dias), hora e local de funcionamento.
- 5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 25.º

Competência do congresso

São da exclusiva competência do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia política sindical do SEPLEU;
- b) Aprovação do regimento do congresso;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos;
- d) Dissolução ou fusão do SEPLEU;
- e) Eleição dos órgãos estatutários do SEPLEU, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 47.º dos estatutos;
- f) Apreciar a actividade do SEPLEU relativamente a todos os órgãos e instâncias;

- g) Deliberar sobre a destituição, no todo ou em parte, da direcção e do conselho disciplinar e fiscalizador de contas nos termos dos estatutos.

Artigo 26.º

Composição, eleição e reunião da mesa do congresso

- 1 — A mesa do congresso é composta por:
 - a) Um presidente;
 - b) Dois vice-presidentes;
 - c) Um secretário;
 - d) Um vogal;
 - e) Dois membros suplentes.

2 — A mesa do congresso é eleita, nos termos dos estatutos, pelo congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com outros órgãos estatutários do SEPLEU.

3 — A mesa do congresso reúne entre si, sempre que convocada pelo seu presidente.

Artigo 27.º

Eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o método de Hondt.

2 — Para efeito da eleição dos delegados ao congresso, cada área dos secretariados regionais do SEPLEU funciona com um círculo eleitoral.

3 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio aprovado pelo conselho nacional sob proposta da comissão organizadora referida no artigo 29.º e divulgada até ao 10.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

Artigo 28.º

Competências da mesa do congresso

- 1 — Compete, em especial, ao presidente da mesa do congresso e do conselho nacional:
 - a) Representar o SEPLEU nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção;
 - b) Participar, quando quiser, nas reuniões da direcção do SEPLEU, não tendo, contudo, direito a voto;
 - c) Proceder à convocação do congresso e do conselho nacional;
 - d) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;
 - e) Assegurar o bom funcionamento das sessões do congresso e do conselho nacional e conduzir os respectivos trabalhos;
 - f) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos estatutos;
 - g) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas do congresso e do conselho nacional;
 - h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros ou elementos.

2 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente e coadjuvá-lo.

3 — Compete ao secretário:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do congresso e do conselho nacional;
- c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões do congresso e do conselho nacional;
- d) Passar certidão das actas do congresso e do conselho nacional sempre que requerida.

Artigo 29.º

Organização e funcionamento do congresso

1 — A organização do congresso é da competência da respectiva comissão organizadora, designada pela direcção do SEPLEU.

2 — O congresso deverá aprovar, sob proposta da comissão organizadora, o regimento que regulará o seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

3 — Nos termos estatutários, o conselho nacional fixará em regulamento eleitoral o número de delegados ao congresso, que resultará obrigatoriamente da composição referida no artigo 23.º dos estatutos.

SECÇÃO II

Do conselho nacional

Artigo 30.º

Composição do conselho nacional

O conselho nacional é composto pela mesa do conselho nacional, pela direcção (conselho directivo da direcção e dois elementos dos secretariados regionais da direcção, sendo um deles o secretário regional), e pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

Artigo 31.º

Mesa do congresso e do conselho nacional

A mesa do conselho nacional é a mesma do congresso.

Artigo 32.º

Competência do conselho nacional

O conselho nacional é o órgão central do Sindicato com competência para zelar pela melhor aplicação das decisões dos restantes órgãos. Compete-lhe, em especial:

- a) Aprovar o seu regulamento interno e o regulamento eleitoral;
- b) Aprovar o orçamento anual do sindicato até 30 de Dezembro e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve sob proposta da direcção quando a sua duração seja superior a dois dias;

- d) Resolver em última instância diferendos entre os órgãos do SEPLEU e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem à tomada de deliberações;
- e) Apreciar e aprovar a proposta de convenções colectivas de trabalho, ou da revisão, bem como dos protocolos que lhe sejam apresentados pela direcção do SEPLEU como autorizar a sua assinatura;
- f) Propor ao congresso a alteração dos estatutos;
- g) Propor ao congresso a destituição de toda ou parte da direcção e do conselho disciplinar e fiscalizador de contas;
- h) Marcar as datas das reuniões do congresso;
- i) Eleger de entre os seus membros comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgão centrais, bem como dos que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;
- j) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- k) Autorizar a direcção do SEPLEU a contrair empréstimos e a adquirir bens imóveis;
- l) Delegar na direcção atribuições que lhe competem;
- m) Apreciar e aprovar a entrada em funcionamento de secretariados regionais, sob proposta da direcção;
- n) Eleger os elementos dos secretariados regionais que ainda não tenham entrado em funcionamento.

Artigo 33.º

Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano. Reúne extraordinariamente sempre que requerido pela direcção, pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas ou um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho nacional deverá ser nominal e por escrito, com a indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local de reunião. A expedição das convocatórias deverá ser feita de modo que todos os membros estejam na sua posse até cinco dias antes da reunião a que respeita.

3 — Os requerimentos para convocação do conselho nacional serão dirigidos ao presidente deste órgão por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam, bem como os pontos da ordem de trabalhos que se lhes refiram. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá à convocação do conselho nacional por forma que este reúna até ao 15.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 34.º

Composição e eleição da direcção

1 — A direcção do Sindicato é composta e exercida colegialmente por:

- a) Conselho directivo;
- b) Secretariados regionais.

2 — Os membros da direcção são eleitos nos termos dos estatutos pelo congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 47.º dos estatutos.

3 — É eleito presidente da direcção o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho directivo.

4 — Quando da composição prevista no n.º 1 resultar um número par, o primeiro suplente do conselho directivo passará a integrar de direito a direcção.

Artigo 35.º

Reunião da direcção

1 — A direcção reúne ordinariamente três vezes por ano por convocação do seu presidente.

2 — Reúne extraordinariamente por convocação do seu presidente ou quando requerido por um terço dos seus membros.

3 — Os secretariados regionais far-se-ão representar por dois elementos, sendo um deles o secretário regional.

Artigo 36.º

Competências da direcção

Compete à direcção:

- a) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;
- b) Requerer a convocação do conselho nacional e do congresso, de acordo com os estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente colocar;
- c) Apresentar e submeter à aprovação do congresso o relatório das actividades referentes ao exercício do mandato;
- d) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;
- e) Decretar greve por período não superior a dois dias.

Artigo 37.º

Competência do presidente da direcção

1 — Ao presidente da direcção compete:

- a) Coordenar as actividades do Sindicato;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos, nomeadamente, em juízo, perante entidades privadas, públicas ou administrativas, bem como nas organizações nacionais e internacionais;
- c) Despachar os assuntos de urgência;
- d) Convocar e coordenar as reuniões da direcção e do conselho directivo;
- e) Atribuir pelouros aos membros da direcção;
- f) Designar, nas suas faltas ou impedimentos, o seu substituto legal;
- g) Definir a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações da direcção e do conselho nacional;

- h) Acompanhar as acções da sede nacional e dos secretariados regionais;
- i) Usar do voto de qualidade em caso de empate nas votações.

2 — O presidente pode delegar as suas competências em qualquer outro membro da direcção.

Artigo 38.º

Composição, eleição e reunião do conselho directivo

1 — O conselho directivo é composto por 49 elementos efectivos e 6 suplentes, sendo presidido pelo seu presidente, que é, simultaneamente, presidente da direcção, e terá a seguinte composição:

- a) 1 presidente;
- b) 48 vogais;
- c) 6 suplentes.

2 — O conselho directivo é eleito nos termos dos estatutos em congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU.

3 — Na primeira reunião, sob proposta do presidente, serão designados, de entre os vogais, um ou mais vice-presidentes e um secretário.

4 — Os membros designados nos termos do artigo anterior poderão ser substituídos durante o seu mandato, por proposta fundamentada do presidente, quando esteja em causa o normal funcionamento do conselho directivo, como executivo máximo do Sindicato.

5 — O conselho directivo reúne ordinariamente três vezes por ano e sempre que convocado pelo seu presidente.

Artigo 39.º

Competências do conselho directivo

1 — Compete ao conselho directivo:

- a) Gerir a actividade do SEPLEU;
- b) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nos estatutos;
- c) Apresentar ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 30 de Março e 30 de Novembro, respectivamente, acompanhados do relatório de actividade;
- d) Criar comissões sectoriais ou de estudo necessárias ao melhor exercício das suas competências.

2 — O conselho directivo — membro da direcção — é o executivo máximo do Sindicato.

3 — O conselho directivo funcionará também em comissão executiva, de acordo e nos termos do disposto nos artigos 40.º e 41.º dos estatutos.

Artigo 40.º

Da comissão executiva do conselho directivo

1 — O conselho directivo funcionará também em comissão executiva, da qual farão parte obrigatória-

mente o presidente e os membros que vierem a ser designados no n.º 3 do artigo 38.º

2 — Os elementos referidos no n.º 1 poderão designar ainda outros elementos do conselho directivo da direcção para a comissão executiva.

3 — As deliberações da comissão executiva serão transmitidas aos restantes membros da direcção.

4 — A comissão executiva reunirá sempre que necessário.

5 — Reunirá também, pelo menos, três vezes por ano com os secretariados regionais, de uma forma descentralizada, pelas respectivas regiões.

Artigo 41.º

Competências da comissão executiva do conselho directivo

1 — Compete à comissão executiva:

- a) Decidir da admissão e cancelamento da inscrição de sócio, nos termos dos estatutos e apresentar ao conselho nacional, para ratificação, as propostas de admissão que obtenham parecer negativo;
- b) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do SEPLEU;
- c) Fazer a gestão dos recursos humanos;
- d) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do SEPLEU;
- e) Exercer as competências referidas no artigo 62.º

2 — A comissão executiva exercerá também as competências que lhe forem delegadas pelo conselho directivo ou pela direcção.

Artigo 42.º

Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos seus actos perante o congresso e o conselho nacional, excepto se lavrarem voto de discordância.

2 — O SEPLEU é representado em todos os actos pelo presidente da direcção, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção.

3 — O SEPLEU obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da direcção.

4 — Para obrigar o SEPLEU em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do presidente da direcção e a de um dos membros designados no n.º 3 do artigo 38.º

SECÇÃO IV

Do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

Artigo 43.º

Composição e eleição

1 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é o órgão do SEPLEU que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas do SEPLEU.

2 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é composto por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um secretário;
- d) Um vogal;
- e) Dois membros suplentes.

3 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é eleito nos termos dos estatutos pelo congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU.

Artigo 44.º

Competência do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

Compete ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

Artigo 45.º

Reuniões do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

O conselho disciplinar e fiscalizador de contas reunirá sempre que convocado pelo seu presidente.

CAPÍTULO VIII

Da organização regional

Artigo 46.º

Órgãos regionais

1 — Os órgãos regionais do Sindicato são:

- a) Os secretariados regionais;
- b) A reunião de delegados sindicais.

2 — São criados os seguintes secretariados regionais cujos âmbitos geográficos constituem círculos eleitorais próprios:

- a) O secretariado regional de Almada compreende os concelhos de Almada e Seixal;
- b) O secretariado regional da Amadora compreende o concelho da Amadora;
- c) O secretariado regional do Barreiro compreende os concelhos de Alcochete, Barreiro, Moita e Montijo;
- d) O secretariado regional de Cascais compreende o concelho de Cascais;
- e) O secretariado regional de Lisboa compreende o concelho de Lisboa;
- f) O secretariado regional de Loures compreende o concelho de Loures;
- g) O secretariado regional de Odivelas compreende o concelho de Odivelas;
- h) O secretariado regional de Oeiras compreende o concelho de Oeiras;
- i) O secretariado regional de Sintra compreende o concelho de Sintra;

- j) O secretariado regional da zona Norte de Lisboa compreende os concelhos de Vila Franca de Xira e Azambuja;
- k) O secretariado regional da zona Oeste de Lisboa compreende os concelhos de Alenquer, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço, Mafra e Torres Vedras;
- l) O secretariado regional de Aveiro Norte compreende os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho, Oliveira de Azeméis, Ovar, Santa Maria da Feira, São João da Madeira e Vale de Cambra;
- m) O secretariado regional de Aveiro Sul compreende os concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Sever do Vouga e Vagos;
- n) O secretariado regional do Barlavento Algarvio compreende os concelhos de Albufeira, Aljezur, Lagoa, Lagos, Loulé, Monchique, Portimão, Silves e Vila do Bispo;
- o) O secretariado regional de Beja compreende o distrito de Beja;
- p) O secretariado regional de Braga Norte compreende os concelhos de Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Póvoa de Lanhoso, Terras do Bouro e Vila Verde;
- q) O secretariado regional de Braga Sul compreende os concelhos de Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Fafe, Guimarães, Vieira do Minho, Vila Nova de Famalicão e Vizela;
- r) O secretariado regional de Bragança compreende o distrito de Bragança;
- s) O secretariado regional de Castelo Branco compreende o distrito de Castelo Branco;
- t) O secretariado regional de Coimbra Este compreende os concelhos de Cantanhede, Coimbra, Condeixa, Figueira da Foz, Mira, Montemor-o-Novo, Penacova e Soure;
- u) O secretariado regional de Coimbra Oeste compreende os concelhos de Arganil, Góis, Lousã, Miranda do Corvo, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penela, Tábua e Vila Nova de Poiares;
- v) O secretariado regional de Évora compreende o distrito de Évora;
- w) O secretariado regional da Guarda compreende o distrito da Guarda;
- x) O secretariado regional de Leiria Norte compreende os concelhos de Alvaiázere, Ansião, Batalha, Castanheira de Pêra, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Pedrógão Grande e Pombal;
- y) O secretariado regional de Leiria Sul compreende os concelhos de Alcobça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós;
- z) O secretariado regional de Portalegre Este compreende os concelhos de Arronches, Campo Maior, Castelo de Vide, Elvas, Marvão, Monforte, Nisa e Portalegre;
- aa) O secretariado regional de Portalegre Oeste compreende os concelhos de Alter do Chão, Avis, Crato, Fronteira, Gavião, Ponte de Sôr e Sousel;
- bb) O secretariado regional do Porto compreende os concelhos de Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Valongo e Vila Nova de Gaia;
- cc) O secretariado regional do Porto Este compreende os concelhos de Amarante, Baião, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Paredes e Penafiel;
- dd) O secretariado regional de Porto Norte compreende os concelhos de Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Trofa e Vila do Conde;
- ee) O secretariado regional de Santarém Norte compreende os concelhos de Abrantes, Alcanena, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Golegã, Mação, Ourém, Sardoal, Tomar, Torres Novas e Vila Nova da Barquinha;
- ff) O secretariado regional de Santarém Sul compreende os concelhos de Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo, Coruche, Chamusca, Salvaterra de Magos, Rio Maior, Santarém;
- gg) O secretariado regional de Setúbal compreende os concelhos de Alcácer do Sal, Grândola, Palmela, Santiago do Cacém, Sesimbra, Setúbal e Sines;
- hh) O secretariado regional do Sotavento Algarvio compreende os concelhos de Alcoutim, Alportel, Castro Marim, Faro, Olhão, São Brás de Alportel, Tavira e Vila Real de Santo António;
- ii) O secretariado regional de Viana do Castelo compreende o distrito de Viana do Castelo;
- jj) O secretariado regional de Vila Real Norte compreende os concelhos de Chaves, Boticas, Montalegre, Valpaços, Vila Pouca de Aguiar e Ribeira de Pena;
- kk) O secretariado regional de Vila Real Sul compreende os concelhos de Alijó, Mesão Frio, Mondim de Basto, Murça, Peso da Régua, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião e Vila Real;
- ll) O secretariado regional de Viseu Norte compreende os concelhos de Armamar, Castro Daire, Cinfães, Lamego, Moimenta da Beira, Penedono, Resende, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço e Tarouca;
- mm) O secretariado regional de Viseu Sul compreende os concelhos de Carregal do Sal, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, São Pedro do Sul, Sátão, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela;
- nn) O secretariado regional dos Açores compreende a Região Autónoma dos Açores;
- oo) O secretariado regional da Madeira compreende a Região Autónoma da Madeira;
- pp) O secretariado regional das comunidades portuguesas no estrangeiro.

3 — Os secretariados regionais criados no número anterior entram em funcionamento logo que eleitos os elementos que os constituam.

SECÇÃO I

Dos secretariados regionais

Artigo 47.º

Composição, eleição e funcionamento dos secretariados regionais

1 — Os secretariados regionais são compostos por um mínimo de sete membros efectivos e dois suplentes.

2 — Os elementos dos secretariados regionais são eleitos, nos termos dos estatutos, pelo congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo.

3 — A eleição dos elementos dos secretariados regionais, que ainda não tenham sido eleitos pelo congresso e, conseqüentemente, não tenham entrado em funcionamento, pode ser efectuada pelo conselho nacional, ao abrigo do disposto na alínea *n*) do artigo 32.º dos estatutos, por proposta da direcção.

4 — O mandato dos elementos eleitos de acordo com o número anterior do presente artigo caducará na mesma altura dos elementos dos órgãos estatutários, eleitos pelo congresso.

5 — Os secretariados regionais reger-se-ão por regulamentos internos, por si elaborados e aprovados e ratificados pela comissão executiva do conselho directivo da direcção.

6 — Cada secretariado é coordenado pelo secretário regional, que será o candidato que figurar em primeiro lugar na lista respectiva.

7 — Em caso de destituição, renúncia ou suspensão do mandato ou de impedimento prolongado do secretário regional, o seu substituto legal será designado pela comissão executiva, ouvido o respectivo secretariado.

Artigo 48.º

Reuniões dos secretariados regionais

1 — Cada secretariado regional reunirá sempre que necessário.

2 — Reunirá também, pelo menos, três vezes por ano com a comissão executiva do conselho directivo da direcção, de uma forma descentralizada, pelas respectivas regiões.

Artigo 49.º

Competências dos secretariados regionais

1 — Compete aos secretariados regionais:

- a) Dinamizar a vida sindical da região, designadamente através da promoção dos delegados sindicais de base, na difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais;
- b) Propor discutir e deliberar em reunião conjunta com a direcção do SEPLEU e os sócios da área da região sobre a concretização do programa com que foram eleitos os corpos gerentes do SEPLEU;
- c) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do SEPLEU e os sócios da área da região, directamente e através dos delegados sindicais;
- d) Dar parecer relativamente às propostas de admissão de sócios da área da sua jurisdição;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro dos associados e delegados sindicais da região;

- f) Desempenhar todas as tarefas que neles forem delegadas em conformidade com os estatutos;
- g) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do SEPLEU e apresentar contas do exercício à direcção do SEPLEU até 1 de Março e 1 de Novembro de cada ano civil;
- h) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-los nos cinco dias subsequentes à direcção do SEPLEU;
- i) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, ouvidos estes em reunião;
- j) Representar o SEPLEU quando tenham recebido mandato da direcção, em reuniões sindicais de âmbito local.

2 — Compete ao secretário regional:

- a) Coordenar a actividade do secretariado;
- b) Representar o secretariado;
- c) Convocar e presidir às reuniões do secretariado;
- d) Designar nas suas faltas ou impedimentos pontuais, o seu substituto legal.

3 — A comissão executiva do conselho directivo exercerá as competências referidas na alínea *g*) do número anterior do presente artigo, dos secretariados regionais referidos nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*), *e*), *f*), *g*), *h*), *i*), *j*) e *k*) do n.º 2 do artigo 46.º dos estatutos.

4 — A comissão executiva do conselho directivo exercerá as competências que lhe forem delegadas pelo secretariado regional de Lisboa.

5 — A comissão executiva do conselho directivo exercerá todas as competências, dos secretariados regionais que ainda não tenham entrado em funcionamento.

Artigo 50.º

Comissão provisória regional

1 — Quando um secretariado regional tenha sido destituído no todo ou maioritariamente, a direcção do SEPLEU nomeará uma comissão provisória de três membros, a ser ratificada pelo conselho nacional logo que este reúna, que assegurará de imediato as funções de gestão até à realização de eleições.

2 — A destituição do secretariado regional resulta:

- a) Da renúncia dos membros que a constituem;
- b) De deliberação do conselho nacional proferida em caso de conflito entre órgãos.

SECÇÃO II

Da reunião de delegados sindicais

Artigo 51.º

1 — A reunião de delegados sindicais é um órgão consultivo e de cooperação com o secretariado regional, emitindo os pareceres que lhes sejam solicitados e auxiliando ao levantamento e estudo dos problemas laborais do respectivo âmbito.

2 — A convocação da reunião de delegados sindicais compete ao secretariado regional, por sua iniciativa ou de, pelo menos, um terço dos delegados.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Dos órgãos de base

Artigo 52.º

Núcleo sindical

O núcleo sindical, constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos, é a escola, para os diversos níveis de ensino: pré-escolar, básico, secundário, superior e especial.

Artigo 53.º

Competências do núcleo sindical

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir o delegado sindical;
- b) Elaborar propostas e contrapropostas que sejam submetidas à apreciação da direcção do SEPLEU, pelos secretariados regionais respectivos;
- c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

SECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 54.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem na área do respectivo secretariado regional e servem de elementos de ligação recíproca entre uns e outros.

Artigo 55.º

Condições de elegibilidade para delegado sindical

Só poderá ser eleito para delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua actividade no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar;
- b) Não esteja abrangido pelas causas de ilegitimidade definidas nestes estatutos;
- c) Não faça parte da direcção do SEPLEU.

Artigo 56.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto de entre todos os sócios do SEPLEU do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados aos secretariados regionais com vista à verificação de cumprimento dos estatutos.

3 — Ao secretariado regional competirá, no prazo de 10 dias após a recepção do processo, comunicar ao delegado eleito e ao outro membro da direcção — conselho directivo do SEPLEU — a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho nacional no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, o conselho directivo da direcção oficializará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerça a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical caducará de dois em dois anos, altura em que se procederá a nova eleição.

Artigo 57.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes que os elegeram e o secretariado da sua área regional, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Dinamizar a actividade sindical dos docentes defendendo os princípios do sindicalismo livre e independente;
- c) Dar parecer aos órgãos do SEPLEU sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;
- d) Informar os docentes sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do SEPLEU;
- e) Cooperar com os órgãos centrais e regionais a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
- f) Incentivar a participação activa dos docentes na vida sindical;
- g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato;
- h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;
- i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhes sejam delegadas pelo secretariado regional e demais órgãos do SEPLEU;
- j) Implementar junto das entidades dirigentes a dignificação e defesa do SEPLEU de acordo com a lei vigente.

Artigo 58.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do núcleo sindical, caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição e comunicada ao secretariado regional do SEPLEU, que oficiará o estabelecimento escolar e comunicará ao conselho directivo da direcção do Sindicato.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não preencher as condições de elegibilidade;
- b) Ter sido transferido para outra escola ou núcleo;
- c) Ter pedido a demissão do cargo ou de sócio do SEPLEU.

CAPÍTULO X

Das eleições

Artigo 59.º

Capacidade eleitoral

O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, e que se tenham inscrito como sócios até à data da marcação das eleições.

Artigo 60.º

Incapacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que estejam nas condições previstas no artigo 20.º

Artigo 61.º

Eleição dos órgãos estatutários

1 — A eleição dos órgãos estatutários do SEPLEU é realizada em congresso por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral, em lista conjunta, sem prejuízo do disposto na alínea *n*) do artigo 32.º e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 47.º dos estatutos.

2 — A comissão organizadora do congresso obriga-se a apresentar uma lista, para os efeitos do número anterior, até 12 dias antes da data do congresso, podendo ser apresentadas outras listas ao sufrágio até 10 dias antes da data do congresso desde que subscritas por, pelo menos, 150 associados no pleno uso dos seus direitos.

3 — Cada lista apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

4 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

5 — Após a eleição, o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional dará posse a todos os órgãos estatutários, os quais entrarão de imediato em funções.

CAPÍTULO XI

SECÇÃO I

Do regime patrimonial e financeiro

Artigo 62.º

Da competência orçamental

Compete à direcção, através da comissão executiva do conselho directivo:

- a) Receber a quotização dos associados e demais receitas;
- b) Proceder à elaboração do orçamento do SEPLEU a submeter à aprovação do conselho nacional;
- c) Executar o orçamento.

Artigo 63.º

Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento dos secretariados regionais;
- c) Não poderão ser realizadas despesas que nele não estejam previstas.

2 — A direcção poderá apresentar ao conselho nacional orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e votados por aquele no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho nacional não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do SEPLEU subordinada ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

Artigo 64.º

Receitas e despesas do SEPLEU

1 — Constituem receitas do SEPLEU:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes dos serviços prestados;
- d) Contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do Sindicato;
- e) Subsídios recebidos de quaisquer entidades para apoio às actividades promovidas pelo Sindicato;
- f) Outras receitas.

2 — As despesas do SEPLEU serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e objectivos.

SECÇÃO II

Artigo 65.º

Dos fundos e saldo do exercício

O SEPLEU terá os seguintes fundos:

- a) Fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício e a situações imprevistas, que não poderá ser inferior a 25 % do saldo do exercício.
- b) Fundo de solidariedade social;
- c) Podem ser criados outros fundos sob proposta da direcção e por deliberação favorável do conselho nacional.

Artigo 66.º

Aplicação dos saldos

As contas do exercício, elaboradas pela direcção e a apresentar ao conselho nacional com o parecer do conselho disciplinar e fiscalizador de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos objectivos do SEPLEU.

CAPÍTULO XII

Da fusão ou dissolução do SEPLEU

Artigo 67.º

Fusão

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a fusão do SEPLEU terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros do congresso.

Artigo 68.º

Dissolução

1 — A convocatória do congresso que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SEPLEU terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta da dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do SEPLEU ser atribuídos aos sócios.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros do congresso.

CAPÍTULO XIII

Da revisão dos estatutos

Artigo 69.º

Revisão dos estatutos

A alteração, total ou parcial, dos estatutos do SEPLEU é da competência do congresso.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais

Artigo 70.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 15 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 79/2004, a fl. 56 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores — Eleição para o quadriénio de 2004-2007.

Direcção

Presidente — Dionísio Manuel Correia da Silva Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 8312031, emitido em 9 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Vice-presidente — Jorge Manuel Medeiros da Silveira, portador do bilhete de identidade n.º 6952130, emitido em 25 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Tesoureiro — Manuel Gabriel Dias Bettencourt, portador do bilhete de identidade n.º 4694092, emitido em 24 de Março de 1999 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Substituto — Arlindo Manuel Ferreira Carapinha, portador do bilhete de identidade n.º 6109996, emitido em 26 de Setembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Registados em 7 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 1 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares, que passa a denominar-se Assoc. Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 28 de Abril de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 11, de 15 de Junho de 1989.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza jurídica, objecto, âmbito, sede e duração

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados é uma associação patronal, sem fins lucrativos e duração ilimitada, constituída em conformidade com o disposto na lei, regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

A Associação tem por objecto:

- a) Exercer todas as actividades que, no âmbito da legislação e dos presentes estatutos, contribuam para o progresso das empresas associadas;
- b) Desenvolver o espírito de solidariedade entre os associados, tendo em vista, especialmente, o exercício de direitos e obrigações comuns;
- c) Representar o conjunto dos seus associados perante órgãos de soberania, serviços da administração e quaisquer outras entidades públicas ou privadas e sindicais;
- d) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas e constituir, nos termos que vierem a ser regulamentados, os fundos necessários para o efeito;
- e) Promover a capacidade empresarial e o prestígio da classe, organizando acções de formação técnica e profissional nas diversas actividades dos seus associados;
- f) Combater pelos meios lícitos ao seu alcance todas as formas de concorrência desleal, bem como o exercício de actividade em infracção de preceitos legais e regulamentares que a disciplinam.

Artigo 3.º

No âmbito dos fins assinalados no artigo anterior, compete predominantemente à Associação:

- a) Estabelecer entre os seus membros as relações necessárias ao seu funcionamento;
- b) Representar os seus associados na negociação e celebração de acordos de contratação laboral, em nome e por conta da totalidade ou parte deles, prestando-lhes serviços ou assistindo-os aquando das negociações particulares;
- c) Colaborar com os departamentos oficiais na definição da política industrial e fiscal;
- d) Intervir e participar activamente na discussão e desenvolvimento dos projectos de legislação, regulamentação e normalização relacionados com o sector e ou que visem a harmonização da legislação nacional com a ordem jurídica comunitária;
- e) Propor e participar na elaboração de normas de classificação e de qualidade de produtos, na perspectiva da protecção do ambiente e do bem-estar da sociedade, incluindo aspectos relacionados com a publicidade lesiva dos interesses dos associados ou do consumidor;
- f) Representar os associados em organismos oficiais ou profissionais, nacionais e internacionais, de interesse para os sectores;
- g) Integrar-se em organizações de grau superior nacionais ou internacionais — uniões, federações ou confederações — ou outras de interesse para a Associação, conjugando a respectiva actividade para a resolução de problemas comuns;
- h) Divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector;
- i) Promover e participar em soluções colectivas de questões de interesse geral;
- j) Conferir eventualmente à entidade ou entidades associativas de grau superior em que se encontre inscrita os poderes necessários para a poder representar perante terceiros, com vista ao exercício de qualquer das competências referidas nas alíneas anteriores.

Artigo 4.º

A Associação tem âmbito nacional e a sua sede é em Lisboa, podendo criar delegações em qualquer outra localidade do País.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1 — A Associação é constituída por pessoas singulares ou colectivas de direito privado que exerçam com fins lucrativos, as actividades industriais de produção de óleos e gorduras vegetais, margarinas e molhos, nos sectores de:

Extracção/refinação de óleos e gorduras vegetais;
Refinação e embalamento de óleos e gorduras vegetais;
Produção de margarinas e cremes para barrar;
Produção de molhos produção de sopas e caldos;
Produção de óleos industriais;
Tratamento de subprodutos;

e que preencham os requisitos fixados na lei, nos presentes estatutos ou que venham a ser estabelecidos em assembleia geral.

2 — Podem também ser membros da Associação quaisquer pessoas singulares ou colectivas que exerçam exclusivamente actividades de embalamento, distribuição e comercialização de óleos e gorduras vegetais, margarinas, molhos e caldos.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da Associação;
- b) Tomar parte e convocar assembleias gerais, nos termos dos estatutos;
- c) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- d) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas;
- e) Usufruir de todos os benefícios e regalias que a Associação venha a proporcionar.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Colaborar na vida da Associação;
- b) Satisfazer as condições de admissão e a quotização fixada anualmente em assembleia geral;
- c) Fornecer elementos estatísticos de interesse para a Associação, solicitados pela direcção, nos termos que ela previamente regulamentar;
- d) Aceitar as deliberações e compromissos da Associação, tomados através dos seus órgãos competentes;
- e) Aceitar e cumprir o que nestes estatutos se contém.

Artigo 8.º

Os cargos sociais poderão ser remunerados se e como a assembleia geral decidir.

CAPÍTULO III

Da assembleia geral

Artigo 9.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2 — Compete ao secretário substituir o presidente nos respectivos impedimentos e assegurar todo o expediente relativo às assembleias, nomeadamente a redacção das actas, de harmonia com as instruções do presidente.

Artigo 10.º

1 — Só podem participar nas assembleias gerais os associados no pleno uso dos seus direitos, nomeadamente com o pagamento de quotas não atrasadas mais de três meses.

2 — Os associados com direito a participar nas assembleias gerais poder-se-ão fazer representar nas mesmas por outro associado também na posse de todos os seus direitos, podendo tal representação ser feita por mera carta mandadeira dirigida ao presidente da mesa ou a quem o substituir.

3 — Nenhum associado poderá, todavia, representar em assembleias gerais mais do que três sócios.

Artigo 11.º

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger trienalmente a sua mesa e os membros da direcção e do conselho fiscal;
- b) Suspender ou demitir a mesa, a direcção ou o conselho fiscal ou qualquer dos seus membros;
- c) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pela direcção;
- d) Fixar, mediante proposta da direcção, os montantes da jóia e da quotização a pagar pelos associados; a quotização deverá ser constituída por duas partes, sendo uma fixa e outra em função dos valores das vendas correspondentes às actividades abrangidas no âmbito da Associação;
- e) Apreciar e votar as linhas gerais de actuação, orçamento e programas de gestão anualmente propostos pela direcção;
- f) Deliberar sobre a dissolução da Associação;
- g) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada;
- h) Deliberar sobre se e como os cargos sociais são remunerados;
- i) Conceder poderes à direcção, para celebrar acordos com terceiros em matérias que sejam da sua competência;
- j) Deliberar sobre a alteração dos estatutos da Associação.

2 — A assembleia que deliberar a suspensão ou destituição de corpos sociais, ou de algum membro que os integre, elegerá ou promoverá a eleição dos respectivos substitutos, cujos mandatos cessarão com o termo da suspensão do exercício de funções do corpo social, ou do membro substituído, ou no termo do mandato dos corpos sociais a que asseguraram a substituição.

Artigo 12.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada para apreciação do relatório da direcção, balanço e contas, do ano anterior;

- b) Até 31 de Março dos anos em que haja de eleger os corpos sociais referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º dos presentes estatutos;
- c) Até 30 de Novembro de cada ano para aprovar o orçamento e planos de gestão propostos pela direcção para o ano seguinte.

2 — A assembleia geral reunir-se-á extraordinariamente:

- a) Sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal;
- b) Por iniciativa de associados que representem, pelo menos, um quinto do número total de sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A convocação é feita pelo presidente da mesa por carta registada, dirigida aos associados com uma antecedência mínima de oito dias sobre a data da assembleia, contando-se os oito dias sobre a data do registo.

4 — A assembleia funcionará em segunda convocatória, com qualquer número de membros, um quarto de hora depois de marcada.

5 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos presentes, excepto se respeitar a proposta de alteração dos estatutos, de dissolução da Associação ou de destituição dos corpos sociais, casos em que a deliberação só se considera aprovada se contar a seu favor com, pelos menos, 75% do número de votos representativos de todos os Associados.

6 — Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes ou devidamente representados e concordarem como aditamento.

Artigo 13.º

1 — Cada associado terá direito a, pelo menos, um voto.

2 — O número de votos a atribuir a cada associado será fixado em assembleia geral, mediante proposta da direcção, e será proporcional ao montante da quotização anual, em conformidade com os escalões que forem estabelecidos. No entanto a nenhum associado deverá ser atribuído mais do décuplo dos do associado que de menos votos dispuser.

CAPÍTULO IV

Da direcção

Artigo 14.º

1 — A direcção será composta por um número ímpar de membros, entre três e sete, eleitos em assembleia geral que designará o presidente.

2 — A composição da direcção deverá ser determinada de acordo com o número de secções de actividade, constituídas nos termos do artigo VI. O número de secções representadas na direcção não pode ser inferior a dois.

3 — Na primeira reunião após a respectiva eleição, a direcção designará de entre os seus membros, um ou mais vice-presidentes, um tesoureiro e um secretário.

Artigo 15.º

A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com o disposto na lei e nos presentes estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele, bem como constituir mandatários;
- b) Admitir os associados, decidir sobre a caducidade das respectivas inscrições;
- c) Autorizar a constituição de secções de actividade e apreciar as propostas que lhe sejam submetidas pelas mesmas, dando-lhes o andamento conveniente;
- d) Submeter à assembleia geral, para aprovação, as linhas gerais de actuação da Associação, bem como os respectivos planos plurianuais e programas anuais;
- e) Submeter à assembleia geral, para aprovação, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos anuais que venham a mostrar-se necessários;
- f) Gerir os fundos da Associação;
- g) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- h) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social, bem como quaisquer acordos com terceiros, no âmbito dos poderes que lhe são atribuídos pelos presentes estatutos ou de mandato que lhe tenha sido conferido pela assembleia geral;
- i) Apresentar à assembleia geral o seu relatório anual, o balanço e as contas do exercício;
- j) Aplicar aos associados as sanções a que os mesmos venham a estar sujeitos, nos termos dos presentes estatutos ou de qualquer regulamento interno aprovado pela assembleia geral;
- k) Nomear comissões ou grupos de trabalho para o estudo dos problemas da Associação e das actividades nela representadas;
- l) Conferir às organizações de grau superior em que a Associação se encontre filiada os necessários poderes de representação, designadamente para efeitos do disposto na alínea g);
- m) Admitir e demitir pessoal;
- n) Elaborar os regulamentos necessários ao seu funcionamento e ao funcionamento dos serviços da Associação.

Artigo 16.º

1 — A direcção reunir-se-á sempre que os interesses da Associação o exijam, mediante convocatória do seu presidente, por sua iniciativa, ou a pedido de qualquer dos seus membros, mas nunca menos do que uma vez por mês.

2 — Das reuniões serão lavradas actas que ficarão a constar do respectivo livro.

Artigo 17.º

As decisões da direcção serão tomadas por maioria, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 18.º

A Associação ficará validamente obrigada em todos os seus actos e contratos pelas assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas do presidente ou do tesoureiro.

Artigo 19.º

O presidente da direcção será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo vice-presidente mais antigo, ou, sendo igual a antiguidade, pelo mais velho.

CAPÍTULO V

Da fiscalização

Artigo 20.º

A fiscalização da Associação é assegurada por um conselho fiscal constituído por três membros, eleitos trienalmente entre os associados, os quais designam entre si um presidente.

Artigo 21.º

Compete ao conselho fiscal verificar as contas e actos da direcção, podendo assistir às suas reuniões. O conselho elaborará um relatório e parecer para ser apresentado anualmente à assembleia geral ordinária juntamente com o relatório, balanço e contas da direcção.

Artigo 22.º

O conselho fiscal deverá reunir-se pelo menos trimestralmente por convocação do presidente e, no impedimento deste, pelo membro mais antigo, ou, sendo igual a antiguidade, pelo mais velho.

CAPÍTULO VI

Secções de actividade

Artigo 23.º

Constituição

1 — Para um mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses, poderão os sócios efectivos constituir-se em secções de actividade, desde que se dediquem ao exercício do mesmo ramo industrial ou comercial definido nos termos do artigo 5.º

2 — A constituição de qualquer secção de actividade deverá ser submetida à aprovação da direcção através de proposta subscrita por, pelo menos, metade do número de associados que se dediquem ao mesmo ramo de actividade.

Artigo 24.º

Composição e mandato

1 — Cada secção terá uma comissão directiva.

2 — Os membros das comissões directivas serão eleitos trienalmente, de entre os sócios efectivos integrantes

da respectiva secção, em assembleia, que deverá ter lugar até ao final do mês de Fevereiro do ano em que ocorrerem as eleições para os órgãos sociais da Associação.

3 — O mandato dos membros das comissões directivas deverá ter uma duração coincidente com o mandato da direcção da Associação.

4 — A destituição de qualquer membro das comissões directivas será da competência dos sócios efectivos integrantes da respectiva secção reunidos em assembleia.

Artigo 25.º

Atribuições

São atribuições das comissões directivas das secções:

- a) Designar de entre os seus membros, o representante da respectiva secção que deverá fazer parte da direcção da Associação;
- b) Prestar à direcção da Associação toda a colaboração ao seu alcance, quer na prossecução dos objectivos e fins da Associação, quer nos que resultem do estudo de problemas específicos das actividades integradas na secção, propondo as soluções convenientes;
- c) Convocar os sócios efectivos inscritos na secção para reuniões gerais, a fim de apreciarem problemas de interesse comum e que lhes digam respeito;
- d) Elaborar, anualmente, o orçamento de receita e despesa da secção para fazer face aos custos resultantes da sua actividade própria, nomeadamente os de representação a nível internacional e nacional, submetendo-o à aprovação dos sócios efectivos que integram a respectiva secção. Este orçamento sectorial será consolidado no orçamento geral da Associação e ficará, como aquele, subordinado às regras contabilísticas legais;
- e) Elaborar anualmente o relatório e as contas do exercício da secção submetendo-os à aprovação da respectiva assembleia, as quais serão igualmente consolidadas nas contas da Associação;
- f) Propor à direcção da Associação a sua filiação em organismos nacionais e ou internacionais, directamente relacionados com o sector de actividade que representam, assegurando o pagamento dos encargos financeiros daí resultantes.

Artigo 26.º

Regulamento de funcionamento das secções

A actividade e o funcionamento das secções reger-se-á por regulamento a aprovar pela direcção da Associação.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais — Da admissão, demissão e penalidades

Artigo 27.º

As pessoas singulares ou colectivas, que podem ser membros da Associação de acordo com o artigo 5.º, obterão a sua admissão solicitando-a por escrito através

de carta dirigida ao presidente da direcção, na qual comprovarão o exercício da actividade pela forma que a direcção venha a definir e declararão a sua adesão expressa aos presentes estatutos.

Artigo 28.º

1 — Qualquer associado pode retirar-se da Associação, por comunicação, em carta registada, dirigida ao presidente da direcção.

2 — O Associado demissionário obriga-se ao pagamento da quotização, relativas aos três meses seguintes à data de demissão e ao cumprimento de qualquer penalidade ou compromisso a que esteja vinculado.

3 — O associado demissionário perde o direito a qualquer participação nos fundos da Associação.

Artigo 29.º

1 — A exclusão de qualquer associado é da competência da assembleia geral, mediante o processo instaurado para o efeito pela direcção.

2 — São motivos de exclusão o não cumprimento dos estatutos, nomeadamente o artigo 7.º

3 — O associado excluído obriga-se ao pagamento da quotização relativa aos seis meses seguintes à data da exclusão e ao cumprimento de qualquer penalidade que lhe seja aplicada ou compromisso a que esteja vinculado.

4 — O associado excluído perde o direito a qualquer participação nos fundos da Associação.

Artigo 30.º

1 — É da competência da direcção a aplicação de penalidades de advertência por escrito e suspensão até 180 dias.

2 — Destas penalidades poderá o associado recorrer para a assembleia geral, à qual competirá ainda aplicar penalidades de gravidade superior às referidas no corpo deste artigo.

CAPÍTULO VII

Da representação dos associados

Artigo 31.º

1 — Os Associados que sejam pessoas colectivas far-se-ão representar por gerentes, administradores ou procuradores para o efeito designados, de harmonia com os respectivos estatutos.

2 — Quando forem eleitos para cargos sociais pessoas colectivas, indicarão estas a pessoa física que as representa e o suplente que entrará em funções no impedimento da primeira, podendo tal designação ser feita

por simples carta assinada por quem tenha poderes de representação da pessoa colectiva eleita.

CAPÍTULO VIII

Da liquidação

Artigo 32.º

Deliberando a liquidação voluntária da Associação, a assembleia geral elegerá dois liquidatários, aos quais são atribuídos poderes idênticos aos liquidatários das sociedades comerciais.

Registados em 15 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 45/2004, a fl. 36 do livro n.º 2.

ANEOP — Assoc. Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Abril de 2004, aos artigos 4.º, 14.º e 16.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2004, a p. 164.

Artigo 4.º

Sede

1 —

2 — Compete à direcção, por simples deliberação, instalar as delegações e definir-lhes o respectivo estatuto jurídico e administrativo.

Artigo 14.º

Reuniões

1 —

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que a direcção o julgue necessário ou a pedido subscrito por mais de um décimo dos associados.

Artigo 16.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocação, com a presença de, pelo menos, metade do número total dos seus associados, os quais terão que representar, pelo menos, a maioria absoluta dos votos possíveis e, em segunda convocação, trinta minutos depois, com qualquer número de associados.

2 — Tratando-se de assembleia geral que tenha de deliberar sobre alteração dos estatutos, destituição de corpos sociais e dissolução da Associação ou sua integração ou fusão com outras associações, a assembleia só pode funcionar, em primeira convocação, com a presença de, pelo menos, metade do número total dos seus associados, os quais terão que representar, pelo menos, três quartos dos votos possíveis e, em segunda convocação, oito dias depois, com qualquer número de associados.

Registados em 9 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 42, a fl. 36 do livro n.º 2.

Assoc. Portuguesa de Suinicultores — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 18 de Dezembro de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 14, de 30 de Julho de 1991, e 20, de 30 de Outubro de 1992.

Alteração de estatutos

Foi deliberado na assembleia geral de 18 de Dezembro de 2003, por proposta da direcção, alterações aos n.ºs 1 e 2 do artigo 27.º e ao n.º 2 do artigo 30.º do

capítulo VI, «Da direcção», que passarão a ter a seguinte redacção:

CAPÍTULO VI

Da direcção

Artigo 27.º

1 — A direcção terá de ter sempre um número ímpar de membros e será composta no mínimo por três membros, sendo:

Um presidente;
Um vice-presidente;
Um tesoureiro.

Nota. — Sempre que a direcção seja composta por mais de três membros, os restantes serão vogais.

2 — A direcção executiva só será eleita, de acordo com o artigo 15.º dos estatutos, quando a direcção for no mínimo, composta por cinco elementos.

Artigo 30.º

1 —

2 — A direcção executiva reunirá sempre que necessário.

Registados em 15 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 44/2004, a fl. 36 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves — ANCAVE — Eleição em 15 de Abril de 2004 para o biénio de 2004-2005.

Direcção

Presidente — LUSIÁVES — Indústria e Comércio de Aves, S. A., representada por Avelino da Mota Gaspar Francisco.

Secretário — BELIAPE — Avicultura e Pecuária, S. A., representada pelo engenheiro Nuno Miguel D. da Silva Teixeira.

Tesoureiro — Hilário Santos & Filhos, S. A., representado por José Carlos de Almeida Santos.

Vogal Norte — SAVINOR — Sociedade Avícola do Norte, S. A., representada por António dos Santos Júnior.

Vogal Sul — Comave do Zêzere, S. A., representada pelo Dr. Hugo Miguel Dias Ferreira.

Registados em 15 de Junho de 2004, sob o n.º 43/2004, a fl. 36 do livro n.º 2.

Assoc. das Pensões do Norte — Eleição em 17 de Novembro de 2003 para o triénio de 2003-2006

Direcção

Presidente — Agostinho Ferreira Barrias, representando a associada Pensão Residencial Pão de Açúcar, com sede no Porto.

Vice-presidente — Manuel Gomes Gonçalves, representando a associada Albergaria Vice-Rei, com sede no Porto.

Tesoureiro — Ezequiel Fernandes Silva, representando a associada Pensão Poveira, com sede no Porto.
Vogais:

António Ribeiro Pinheiro, representando a associada Pensão Universal, com sede no Porto.

Carlos Azevedo, representando a associada Pensão Residencial Brasília, com sede no Porto.

Registados em 17 de Junho de 2004, sob o n.º 47/2004, a fl. 47 do livro n.º 2.

Confederação da Ind. Portuguesa (CIP) — Eleição em 29 de Abril de 2004 para o triénio de 2004-2006

Direcção

Presidente — Engenheiro Francisco Xavier Bello van Zeller.

Vice-presidentes:

Dr. João José Correia Gomes Esteves.
Dr. João de Lancastre Mendes de Almeida.
Engenheiro Pedro Manuel Osório Sena da Silva.
Dr. Paulo Sá Fernandes Nunes de Almeida.
Engenheiro Joaquim Carlos Ramalhão Fortunato.
Sr. Rui Fernando Gilsanz dos Santos Viana.

Directores:

Engenheiro João Eduardo Pinto Ferreira.
Dr. Heitor Flávio Fernandes Salgueiro.
Engenheiro Rui Meireles Vieira de Castro.

Sr. António Manuel Frade Saraiva.
Engenheiro José de Oliveira Guia.
Dr. Filipe Soares Franco.
Dr. Pedro Norton de Matos.
Engenheiro António Augusto de Barahona Fernandes de Almeida.
Dr. José Vaz Pinto.
Dr. António de Almeida Henriques.
Dr. Armindo Lourenço Monteiro.
Dr. Manuel Alfredo da Cunha José de Mello.

Directores suplentes:

Engenheiro Valdemar da Silva Coutinho.
Engenheiro João Alberto Pimenta de Castro Guimarães.
Dr. António Escaja Gonçalves.

Registados em 17 de Junho de 2004, sob o n.º 46/2004, a fl. 36 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores de Fernandes Converting Transformação de Papel, S. A. — Eleição em 31 de Maio de 2004 para o biénio de 2004-2006.

Efectivos:

Álvaro Adelino Aleixo Marinho, bilhete de identidade n.º 8875831, emitido em 30 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Eduardo Manuel Martinho Henriques, bilhete de identidade n.º 8837992, emitido em 17 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Esteves Ferreira, bilhete de identidade n.º 8315356, emitido em 12 de Abril de 2000 do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Eduardo Filipe Rodrigues Cunha, bilhete de identidade n.º 9513777, emitido em 29 de Abril de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim de Jesus Silva, bilhete de identidade n.º 2407786, emitido em 18 de Setembro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 14 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 66/2004, a fl. 76 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da VELAN — Válvulas Industriais, L.^{da} — Eleição em 28 de Maio de 2004 para o mandato de dois anos.

Eugénio Mateus Berto, bilhete de identidade n.º 4719583, de 31 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa, 48 anos, técnico industrial do departamento de engenharia.

José Gaspar Nepomuceno Galindro, bilhete de identidade n.º 5161608, de 2 de Novembro de 1998, do arquivo de Lisboa, 45 anos, operador de engenhos do departamento de produção.

Rui Miguel da Conceição Coelho do Carmo, bilhete de identidade n.º 10290003, de 30 de Abril de 2001, do arquivo de Lisboa, 31 anos, torneiro mecânico do departamento de produção.

Suplente:

João Gonçalves Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3873705, de 24 de Junho de 1996, do arquivo de Lisboa, 49 anos, soldador do departamento de produção.

Registados em 14 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 67/2004, a fl. 76 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S. A. — Eleição em 2004 para o triénio de 2004-2007.

António Augusto Magalhães da Silva Torres, pagador de banca, portador do bilhete de identidade n.º 11074276, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 2 de Outubro de 2001.

Marco Paulo Araújo Almendra, contínuo/porteiro da sala de máquinas, portador do bilhete de identidade n.º 10731416, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 7 de Janeiro de 2004.

Jorge Venceslau Ribeiro Teixeira, *barman* de 1.^a, portador do bilhete de identidade n.º 6999445, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 6 de Novembro de 2003.

António Luís Pereira Vieira da Silva, caixa fixo da sala de máquinas, portador do bilhete de identidade n.º 7549845, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 28 de Outubro de 1999.

José dos Santos Rodrigues, pagador de banca, portador do bilhete de identidade n.º 5694283, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 16 de Junho de 1999.

Suplentes:

Duarte José Costa Monteiro, pagador de banca, portador do bilhete de identidade n.º 9558769, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 10 de Janeiro de 2003.

Abílio Centeno da Quadrada, pagador de banca, portador do bilhete de identidade n.º 4199868, passado

pelo arquivo de identificação do Porto em 1 de Março de 2000.

José Eduardo Gonçalves Silva Lopes, caixa privativo da sala de máquinas, portador do bilhete de identidade n.º 9444700, passado pelo arquivo de identificação do Porto em 7 de Fevereiro de 2003.

Registados em 14 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 68/2004, a fl. 76 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A. — Eleição em 5 de Maio de 2004 para mandato de dois anos (biénio 2004-2006).

Joaquim Pinho, motorista, portador do bilhete de identidade n.º 03181783.

Carlos Oliveira, motorista, portador do bilhete de identidade n.º 7850675.

José Nogueira, administrativo, portador do bilhete de identidade n.º 03988984.

Manuel Morgado, motorista, portador do bilhete de identidade n.º 7856102.

José Carlos, motorista, portador do bilhete de identidade n.º 03846606.

Manuel Lopes, motorista, portador do bilhete de identidade n.º 03009935.

José Manuel, oficinas, portador do bilhete de identidade n.º 03443097.

Constantino Ferreira, oficinas, portador do bilhete de identidade n.º 06103621.

José Magalhães, motorista, portador do bilhete de identidade n.º 03491304.

Silvério Figueiredo, inspector, portador do bilhete de identidade n.º 06276796.

Américo Silva, motorista, portador do bilhete de identidade n.º 03569505.

Registados em 15 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 69/2004, a fl. 76 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, E. P. — Processo eleitoral realizado na assembleia geral de 19 de Maio de 2004 (2004-2006).

Comissão de trabalhadores

4862, Paulo Jorge Silva Pereira Alves, nascido em 11 de Abril de 1964, com 40 anos, portador do bilhete de identidade n.º 6464870, técnico auxiliar, RH, Barbosa du Bocage.

3830, José Rodrigues Gomes, nascido em 10 de Novembro de 1944, com 59 anos, portador do bilhete de

- identidade n.º 1452930, técnico superior, RH, PMO III (Pontinha).
- 4778, Carlos Jorge Pereira Lopes, nascido em 15 de Fevereiro de 1969, com 35 anos, portador do bilhete de identidade n.º 8443586, maquinista, EC, EC.
- 3890, Luís Manuel Hilário Botelho, nascido em 7 de Agosto de 1959, com 44 anos, portador do bilhete de identidade n.º 5334923, técnico auxiliar, AS, Sidónio Pais.
- 4885, Sérgio José Coutinho Canelas, nascido em 5 de Maio de 1970, com 34 anos, portador do bilhete de identidade n.º 8915702, oficial electromecânico, EI, PMO III (Pontinha).
- 5208, Carla Susana Marchão Marques, nascida em 3 de Outubro de 1973, com 30 anos, portadora do bilhete de identidade n.º 10279251, agente de tráfego, EC, EC.
- 3706, Manuel Jorge Lourenço, nascido em 16 de Fevereiro de 1954, com 50 anos, portador do bilhete de identidade n.º 4573270, oficial electromecânico, EI, PMO II (Pontinha).
- 4169, Henrique Manuel Silva Trindade, nascido em 17 de Dezembro de 1961, com 42 anos, portador do bilhete de identidade n.º 6064292, encarregado de tracção, EC, EC.
- 3475, Mário Egberto Almeida Cabral, nascido em 19 de Abril de 1952, com 52 anos, portador do bilhete de identidade n.º 7558784, maquinista, EC, EC.
- 5194, Paulo Jorge Batista Silva Ventura, nascido em 27 de Agosto de 1973, com 30 anos, portador do bilhete de identidade n.º 10074272, operador de linha, EC, EC.
- 4207, Edgar Rebelo Brandão, nascido em 23 de Setembro de 1965, com 38 anos, portador do bilhete de identidade n.º 7329722, técnico de electrónica, GI, PMO III (Pontinha).

Subcomissão de Trabalhadores da Barbosa du Bocage

- 4053, Otilia Conceição Murcela Ferreira, nascida em 26 de Outubro de 1960, com 43 anos, portadora do bilhete de identidade n.º 6073138, técnica administrativa, EF, Barbosa du Bocage.
- 4136, Paulo Jorge Pires Moreira, nascido em 7 de Abril de 1963, com 41 anos, portador do bilhete de identidade n.º 6286429, técnico administrativo, GJC, Barbosa du Bocage.
- 4261, Alexandre Manuel Gama Tavares, nascido em 28 de Setembro de 1966, com 37 anos, portador do bilhete de identidade n.º 7770422, licenciado técnico superior, EPO, Barbosa du Bocage.

Subcomissão de Trabalhadores da Exploração Comercial (englobando a Autoridade Segurança)

- 4586, Jorge Manuel Dias Silva, nascido em 15 de Maio de 1963, com 41 anos, portador do bilhete de identidade n.º 6274594, operador de linha, EC, EC.
- 5194, Paulo Jorge Batista Silva Ventura, nascido em 27 de Agosto de 1973, com 30 anos, portador do bilhete de identidade n.º 10074272, operador de linha, EC, EC.

- 5216, Hilda Bernardete Silva Pereira Torres, nascida em 10 de Dezembro de 1974, com 29 anos, portadora do bilhete de identidade n.º 11851994, agente de tráfego, EC, EC.
- 4475, Luís Filipe Carrilho Balbino, nascido em 14 de Novembro de 1962, com 41 anos, portador do bilhete de identidade n.º 6901920, maquinista, EC, EC.
- 5089, Isabel Mendes Martins Rodrigues, nascida em 26 de Janeiro de 1976, com 28 anos, portadora do bilhete de identidade n.º 10816850, agente de tráfego, EC, EC.

Subcomissão do Parque e Oficinas n.º 2 (Calvanas)

- 4660, Carlos Alberto Neto Soares, nascido em 6 de Janeiro de 1969, com 35 anos, portador do bilhete de identidade n.º 8415198, oficial serralheiro, GI, PMO II (Calvanas).
- 4794, António Luís Bartolomeu Assunção, nascido em 28 de Dezembro de 1969, com 34 anos, portador do bilhete de identidade n.º 9738970, técnico administrativo, GI, PMO II (Calvanas).
- 2956, Vítor Manuel Nunes Valente, nascido em 28 de Dezembro de 1950, com 53 anos, portador do bilhete de identidade n.º 4650985, oficial serralheiro, GI, PMO II (Calvanas).
- 5082, Carlos Manuel Monteiro Duarte, nascido em 8 de Outubro de 1973, com 30 anos, portador do bilhete de identidade n.º 10106279, oficial de via, GI, PMO II (Calvanas).
- 4023, Serafim Manuel Santos Marques, nascido em 7 de Abril de 1961, com 43 anos, portador do bilhete de identidade n.º 6582294, oficial electricista, GI, PMO II (Calvanas).

Subcomissão de Trabalhadores do Parque de Materiais e Oficinas n.º 3 (Pontinha)

- 3858, José Manuel Coelho Gameiro, nascido em 28 de Outubro de 1954, com 49 anos, portador do bilhete de identidade n.º 5232784, oficial electromecânico, EI, PMO III (Pontinha).
- 3892, Júlio César Santos Pereira, nascido em 16 de Setembro de 1950, com 53 anos, portador do bilhete de identidade n.º 7439910, oficial electromecânico, EI, PMO III (Pontinha).
- 4600, Paulo Jorge Silva Lagoa, nascido em 24 de Maio de 1968, com 36 anos, portador do bilhete de identidade n.º 8473066, oficial electromecânico EI, PMO III (Pontinha).
- 4271, Fernanda Maria Ricardo Martins Almeida, nascida em 26 de Dezembro de 1964, com 39 anos, portadora do bilhete de identidade n.º 7002032, técnica administrativa, EI, PMO III (Pontinha).
- 4750, Gilda Maria Matos Saramago, nascida em 9 de Novembro de 1969, com 34 anos, portadora do bilhete de identidade n.º 9180410, técnica administrativa, GI, PMO III (Pontinha).

Registados em 15 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 70/2004, a fl. 76 do livro n.º 1.