



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 1 a 31 de agosto de 2022	4009
- Greve na Transtejo - Transportes Tejo, SA de 3 horas por turno, de 8 a 19 de agosto de 2022	4011
- Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) nos dias 12, 14 e 16 de setembro de 2022	4014
- Greve na Transtejo - Transportes Tejo, SA de 3 horas por turno, de 10 a 14 de outubro de 2022	4016

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global	4019
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	4068
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	4071
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras	4073

- Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros	4074
--	------

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Sindical do Corpo Especial de Fiscalização e Controlo da Direcção-Geral do Tribunal de Contas - DGTC e dos Serviços de Apoio às Secções Regionais dos Açores e da Madeira (ACTVS) - Eleição	4076
- Sindicato Independente de Motoristas de Matérias Perigosas - SIMMPER - Eleição	4076

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Eleição	4077
--	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- SGL Composites, SA - Convocatória	4078
- Sovena Portugal - Consumer Goods, SA - Convocatória	4078
- LAUAK Portugal, SA - Convocatória	4078

II – Eleição de representantes:

- Renault Cacia, SA - Eleição	4079
-------------------------------------	------

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

...

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	4080
1. Integração de novas qualificações	4081
2. Integração de UC	
...	
3. Integração de UFCD	
...	
4. Integração de percursos de curta e média duração	
...	
5. Alteração de qualificações	
...	
6. Alteração de percursos de curta e média duração	
...	
7. Exclusão de qualificações	4091

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

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

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

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

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 1 a 31 de agosto de 2022

Número do processo: 29/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SNTSF | greve do dia 1 ao dia 31 de agosto de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 25 de julho de 2022, dirigida pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SNTSF, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve do dia 1 ao dia 31 de agosto de 2022, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 25 de julho de 2022, da qual foi lavrada acta assinada pelos presentes.

Esta acta atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do sector empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Luis Manuel Teles de Menezes Leitão;

– Árbitro dos trabalhadores: Maria Alexandra Massano Simão José;

– Árbitro dos empregadores: Carolina Silvestre Ferreira.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 27 de julho de 2022, pelas 9h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas cre-

denciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SNTSF:

– Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Maria Manuela Saraiva Gil Pereira;

– Carlos Manuel de Oliveira Pereira.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo reiterado a sua posição sobre os serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico

7- Como é sabido, o artigo 57.º, número 1, da CRP, garante o direito fundamental de greve, e, simultaneamente, no número 3 da mesma disposição, reenvia para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

«A lei só pode restringir o direito fundamental de greve nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (artigo 18.º, número 2, da CRP), não podendo nunca «... diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» do preceito constitucional garantidor da greve (número 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

8- É certo, que a atividade transportadora, nos termos do artigo 537.º, número 2, alínea *h*) do Código do Trabalho é uma daquelas atividades que podem justificar o surgimento da obrigação de serviços mínimos, bem como da prestação de «serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» (artigo 537.º, número 3). Mas daqui não deve concluir-se que tal obrigação se imponha automática e mecanicamente em qualquer greve que ocorra no sector dos transportes. A necessidade de prestação de serviços mínimos de transportes apenas será indispensável se as circunstâncias concretas da greve e do seu contexto assim o determinarem, nomeadamente, se existirem necessidades impreteríveis das pessoas a satisfazer ou bens comunitários impostergáveis a proteger.

9- Na verdade, a paralisação do transporte ferroviário entra, sem dúvida, numa relação de tensão com o direito fundamental dos cidadãos à deslocação, reconhecido no artigo 44.º da CRP e este meio de transporte surge, frequentemente, como um instrumento possibilitador da realização de outros

direitos fundamentais, tais como, o direito ao trabalho, à educação e à saúde (respetivamente, artigos 58.º, número 1, artigo 73.º, número 1, e artigo 64.º, número 1, da CRP). Todavia, para justificar uma restrição lícita ao direito de greve não basta que ele provoque incómodo, perturbação, prejuízo ou restrições para outros direitos. É necessário que seja causado um dano irreparável ao núcleo essencial de tais direitos.

Tudo passa, pois, por realizar uma ponderação entre os direitos fundamentais em causa, tendo em vista a harmonização máxima possível entre eles, de tal modo que o núcleo essencial deles seja preservado. Numa visão mais impressiva, tem de se partir do princípio de que o direito de greve não é absoluto ou ilimitável, mas, simultaneamente, não se deve esquecer que a greve tem na sua essência um «*animus nocendi*», sem a qual ela perde toda a sua função e sentido. Só deste modo, ela pode constituir um meio de pressão de camadas sociais mais desfavorecidas, «visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa» (artigo 2.º da CRP), bem como a promoção da «igualdade real entre portugueses ...» (artigo 9.º, alínea *d*) da CRP).

10-A greve em análise tem um âmbito nacional, pois abrange o transporte de longo curso, a zona urbana de Lisboa, do Porto e de Coimbra. Dirige-se a todos os trabalhadores da CP. Tem a duração de um mês (de 1 a 31 de agosto).

Abrange um período longo. Normalmente, as greves desta duração que incidam sobre o período normal de trabalho justificam a prestação de serviços mínimos. Contudo, a greve em análise tem uma duração restrita ao «trabalho extraordinário», ao «trabalho em dia feriado» e ao «trabalho em dia de descanso semanal».

Daqui se retira que os períodos normais de trabalho serão cumpridos.

Certamente, por isso, o ponto central da discórdia é em relação à fixação dos serviços mínimos no feriado do dia 15 de agosto, que coincide com o domingo. Apenas em relação a este dia e, por arrastamento, em relação ao dia anterior (14 de agosto) e ao dia posterior (16 de agosto) há divergência quanto à fixação dos serviços mínimos. O SNTSF continua a sustentar que não há necessidade de decretar serviços mínimos, ao passo que a CP sustenta a imposição de serviços mínimos da ordem dos 30 % em relação à circulação de composições.

Resulta da perspectiva da empresa, que os serviços mínimos mais relevantes se justificam principalmente no feriado de 15 de agosto, onde deverão assumir uma proporção elevada.

11- A greve anunciada, ainda que nalgumas zonas e tipos de circulação possa produzir efeitos no dia anterior e posterior, suscita, principalmente a questão de saber se em relação a um dia - feriado de 15 de agosto - se justifica a fixação de serviços mínimos e qual o seu concreto montante.

É certo, insiste-se, que formalmente a greve em apreciação tem a duração de um mês, mas, para o que nos interessa, fixação de serviços mínimos, releva sobretudo apenas um dia.

Neste aspeto, a nível da referência para a fixação de serviços mínimos, esta greve apresenta semelhança com a ocorrida na CP em agosto de 2021 e que foi objeto de apreciação no acórdão do Tribunal Arbitral de 28 de julho de 2021, tirado

no Processo n.º 23/2021. Nesse âmbito o Tribunal Arbitral também decidiu não fixar serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Nesse acórdão, o douto Tribunal decidiu, citando o Processo n.º 5/2021 que estando «... apenas em causa a greve por um dia, pelo que o impacto na mobilidade das pessoas não é muito elevado, sendo que não se tem conhecimento de greves na mesma data noutros meios de transporte público», não se afigurava «... no caso em análise, a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos seja afetada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos relativamente à circulação das composições da CP».

Dada a semelhança entre as duas greves, entende-se que se justifica manter a jurisprudência acolhida pelos acórdãos do tribunal nos Processos n.º 5/2021, de 20 de maio, e 23/2021, de 28 de julho.

12-No caso em análise, a conclusão a que se chega é a de que não se impõe, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições, até porque a greve embora abranja um mês, está em causa apenas a greve ao trabalho extraordinário, descanso semanal e feriados, pelo que haverá impacto apenas no dia 15 de agosto, e existem outros meios alternativos de transporte ao dispor dos cidadãos. Entende, por isso, este tribunal, que, independentemente das questões atinentes à matéria da segurança do funcionamento da CP em regime de serviços mínimos, as circunstâncias específicas em que ocorre esta greve não justificam a adopção dos serviços mínimos propostos pela CP.

13-Se é certo que o direito de deslocação é, sem dúvida, um direito fundamental de todos os cidadãos, nos termos do artigo 44.º da CRP, dele não decorre forçosamente que os cidadãos tenham o direito de se deslocar, em dia de greve, utilizando as ligações disponibilizadas pela CP. A mobilidade e a deslocação de pessoas não são anuladas pela circunstância de os trabalhadores da CP fazerem greve. Com efeito, existem outros meios de transporte através dos quais os cidadãos em causa poderão exercer o seu direito de deslocação, sem com isso comprimirem o direito de greve daqueles trabalhadores. Meios alternativos estes, porventura, menos adequados do que as referidas ligações da CP - mas esse, julga-se, é o preço a pagar pelos utentes, num ordenamento jurídico-constitucional que eleva a greve à condição de direito fundamental dos trabalhadores e perante uma greve de tão curta duração como aquela que é objecto da presente decisão.

14-Não se afigura assim a este Tribunal Arbitral que, no caso em análise, a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos seja afectada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos relativamente à circulação das composições da CP.

IV - Decisão

15-Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para greve do dia 1 ao dia 31 de agosto de 2022, nos termos a seguir expendidos:

I) Todas as composições que hajam iniciado a marcha devem ser conduzidas ao respetivo destino e estacionadas em condições normais de segurança;

II) Deverão ser disponibilizados serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venha a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação;

III) Deverão ser assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias;

IV) Os trabalhadores assegurarão a prestação, durante a greve, dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se verificarem;

V) Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

VI) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação;

VII) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 27 de julho de 2022.

Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, árbitro presidente.
Maria Alexandra Massano Simão José, árbitro de parte trabalhadora.

Carolina Silvestre Ferreira, árbitro de parte empregadora.

Greve na Transtejo - Transportes Tejo, SA de 3 horas por turno, de 8 a 19 de agosto de 2022

Número do processo: 30/2022.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Transtejo, SA | STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SITESE, SITRA | greve por 3 horas por turno, do dia 8 ao dia 19 de agosto de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 28 de julho de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SITESE E SITRA, para os trabalhadores seus representados na Transtejo - Transportes Tejo, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve por 3 horas por turno, do dia 8 ao dia 19 de agosto de 2022 nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 28 de julho de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do estado, razão por que o litígio deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Luis A. Gonçalves da Silva;
– Árbitra dos trabalhadores: Maria Alexandra Massano Simão José;

– Árbitra dos empregadores: Carolina Silvestre Ferreira.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 1 de agosto de 2022, pelas 11h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e do empregador, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo STFCMM:

– Carlos Domingos Costa;
– João Paulo Tavares Cirne;
– Dinis Manuel Rocha Borges.

SIMAMEVIP:

– STFCMM.

SITEMAQ:

– Paulo Jorge Caetano Martins.

SITese:

– José Augusto Santos.

Pela Transtejo, SA:

– Nuno Miguel Bentes;
– Henrique Almeida Machado.

O SITRA não compareceu nem se fez representar.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo, em suma, reiterado as posições já expressas aquando da reunião na DGERT.

7- O Tribunal Arbitral solicitou informações à DGERT relativamente a outras greves do setor dos transportes decretadas para o mesmo período temporal, a qual respondeu que: «Informa-se que o SNTSF declarou greve na CP, EPE, para o período de 1 a 31 de agosto.

Além desta, não temos notícia de outras greves, em transportes públicos, agendadas para o mesmo período da greve em apreço».

Acrescentando:

«Cumprir informar que, não deu entrada nestes serviços, nenhum aviso prévio de greve para a empresa FERTAGUS, para o período indicado».

III - Enquadramento e fundamentação

8- Começemos por salientar que o direito à greve é um direito fundamental (artigo 57.º, número 1, da CRP, e artigo 530.º do CT).

Não se trata, no entanto, de um direito absoluto¹. E, por isso mesmo, deve ser articulado com outros valores do ordenamento jurídico, o que explica a obrigação dos serviços mínimos, i.e., a necessidade de assegurar os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como os necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações (artigo 57.º, número 3, da CRP, e artigo 537.º, números 1 a 3, do CT). Com efeito, a realização daqueles serviços assenta na necessidade de salvaguardar outros direitos fundamentais, desde logo com dignidade constitucional, como são, em geral a liberdade de iniciativa económica e o direito de propriedade privada (artigos 61.º, número 1, e 62.º, número 1, da CRP), bem como, e no caso dos transportes públicos, nomeadamente, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (artigo 44.º, número 1, da CRP), e direito ao trabalho (artigo 58.º, número 1).

9- A temática dos serviços mínimos suscita diversos problemas. Na verdade, como ensina ROMANO MARTINEZ, «... a determinação do que sejam necessidades essenciais é, sem dúvida, complexa e depende de pressupostos subjetivos; levantam-se, por conseguinte, dúvidas relativamente a saber que serviços mínimos estabelecer e quantos trabalhadores têm de laborar para assegurar os ditos serviços de molde a manter o nível imposto.

Daí a existência de uma certa margem de casuísmo na determinação dos serviços mínimos, que conduz, naturalmente, a polémicas e a uma frequente falta de consenso na sua determinação perante casos concretos. Mas o casuísmo é indispensável já que, em termos abstratos, dificilmente se pode determinar quais os serviços mínimos para todos os sectores que se encontram indicados no artigo 537.º, número 2, do CT. Por isso, a expressão «serviços mínimos», constante do artigo 537.º, número 1, do CT, corresponde a um conceito indeterminado, que carece de concretização perante cada situação real. Essa concretização é feita em dois planos; primeiro, na determinação de indispensabilidade do serviço e, segundo, na fixação do montante de serviços mínimos»².

10- No que respeita à indispensabilidade do serviço, retemos o escrito do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, segundo o qual, empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis «serão aqueles cuja atividade se proponha facultar aos membros da comunidade aquilo que, sendo essencial ao desenvolvimento da vida individual ou coletiva, envolvendo, portanto, uma necessidade primária, careça de imediata utilização ou aproveitamento, sob pena de irremediável prejuízo daquela».

¹ Para uma análise dos limites do direito à greve, MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, volume I, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 825 e ss.

² ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 1251; LOBO XAVIER, com a colaboração de Furtado Martins, Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2020, pp. 165 e ss.

E acrescentou:

«... a multiplicidade dessas necessidades e a forma multifacetada como se apresentam obstam à sua catalogação prévia sem graves riscos de omissão, além de que a premência da sua satisfação dependerá, em grande parte dos casos, das circunstâncias concretas em que se apresentam»³.

No caso em análise, tenhamos presente que, de acordo com o plasmado no CT, a atividade das empresas ou estabelecimentos em causa se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma vez que se subsume no setor dos transportes (artigo 537.º, número 2, alínea h))⁴, estando em causa, como referimos e desde logo, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (artigo 44.º, número 1, da CRP) e direito ao trabalho (artigo 58.º, número 1, da CRP), entre outros.

11- Relativamente à segunda questão (fixação do montante de serviços mínimos) importa salientar que, como acima referimos, o legislador recorreu a um conceito indeterminado para proceder à sua delimitação, afirmando que a definição deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT).

Estando em causa conceitos indeterminados, a doutrina tem sublinhado, por um lado, que se trata de «... uma figuração vaga, polissémica, que não comporta uma informação clara e imediata quanto ao seu conteúdo» sendo refratário a uma subsunção automática de factos em conceitos⁵, o que naturalmente exige uma ponderação concreta e precisa dos factos em análise; por outro, que não se faz prova deste tipo de conceitos⁶.

E, sobre esta matéria, o Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República teve ocasião de afirmar,

«Os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satis-

³ Parecer n.º 86/82, de 4 de janeiro, homologado a 9 de setembro de 1982, pelo Ministro do Trabalho, *Diário da República*, de 8 de junho de 1983, II série, n.º 131, p. 4759. A doutrina deste parecer foi sufragada noutras ocasiões, por exemplo, Parecer n.º 1/1999, igualmente homologado, *Diário da República*, de 3 de março de 1999, II série, n.º 52, pp. 3171 e ss.

⁴ Sublinha LIBERAL FERNANDES, *A Obrigação de Serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais*, Coimbra Editora, 2010, p. 346, que o critério utilizado pelo legislador é o dos fins ou dos interesses e não o da atividade, razão pela qual «um serviço é essencial não pela natureza das prestações que realiza, ainda que sejam relevantes para a vida em sociedade, mas pela natureza das atividades ou dos direitos que satisfaz». Note-se, no entanto, que as atividades ou os direitos que satisfaz se repercutem naturalmente na natureza das prestações que realiza.

⁵ MENEZES CORDEIRO, «Despedimento, Justa Causa, Concorrência Desleal do Trabalhador», *Revista da Ordem dos Advogados*, n.º 46, pp. 518-519. Como também escreve o Professor, a propósito de outro tema, em texto recente, «Justas Causas de Despedimento», AAVV, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, coordenação de Romano Martinez, volume II, Almedina, Coimbra, 2001, p. 12, «a primeira leitura, o conceito de justa causa apresenta-se como indeterminado: ele não faculta uma ideia precisa quanto ao seu conteúdo. Os conceitos indeterminados põem, de vez, em crise o método da subsunção: como acima foi dito, a sua aplicação nunca pode ser automática, antes requerendo decisões dinâmicas e criativas que facultem o seu preenchimento com valorações». Para mais desenvolvimentos sobre a noção e a concretização de conceitos indeterminados, vd., por todos, MENEZES CORDEIRO, *Da Boa Fé no Direito Civil*, «coleção teses», Almedina, Coimbra, reimpressão, 1997, pp. 1176 e ss.

⁶ ROMANO MARTINEZ, «A Justa Causa de Despedimento - Contributo para a Interpretação do Conceito Indeterminado de Justa Causa de Despedimento do artigo 9.º, número 1 LCCT», AAVV, *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, p. 179.

fação daquelas necessidades que a lei exige que os trabalhadores grevistas, como tais, assegurem serão todos aqueles que se mostrem necessários e adequados para que a empresa ou o estabelecimento ponha à disposição dos utentes aquilo que, como produto da sua atividade, eles tenham necessidade de utilizar ou aproveitar imediatamente por modo a não deixar de satisfazer, com irremediável prejuízo, uma necessidade primária».

Tendo ainda sublinhado:

«... a especificação dos serviços mínimos pela satisfação imediata dessas necessidades depende da consideração das exigências concretas de cada situação que, em larga medida, serão condicionantes da adequação do serviço a prestar em concreto, não deixando de figurar, entre essas mesmas circunstâncias, como elementos relevantes, por exemplo, o próprio evoluir do processo grevista que as determine, designadamente a sua extensão e a sua duração, e a existência de atividades sucedâneas»⁷.

12- Não podemos deixar também de sublinhar que a existência de serviços mínimos é uma concretização do princípio geral de concordância prática, presente no regime das restrições aos direitos fundamentais, que está sujeito aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 18.º, número 2, da CRP, e artigo 538.º, número 5, do CT). Ou seja: o quantum dos serviços mínimos tem de ser exigível, i.e., as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexistente outro meio menos gravoso para o direito à greve; adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, i.e., haver proporcionalidade entre a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos.

13- Acresce que o tribunal tem ainda presente, como, aliás, bem tem sido notado pelos tribunais superiores, que:

«A fixação dos serviços mínimos tem de traduzir-se na determinação objetiva e concreta, até onde for materialmente possível, quer das necessidades sociais impreteríveis (fundamentação), quer da sua satisfação suficiente mediante a indicação dos correspondentes serviços mínimos, quer finalmente dos meios humanos destinados a garanti-los, o que tem de ser feito em termos quantitativos (número de trabalhadores ou percentagem dos mesmos, em função da execução habitual da atividade da entidade empregadora) e qualitativos (horários/turnos, locais e categorias profissionais), pois só assim se logra os objetivos procurados por essas normas: o decurso da greve dentro dos parâmetros da legalidade, normalidade e paz social, o que passa também pela efetiva prestação dos ditos serviços mínimos»⁸.

14- Por fim, considera este tribunal, que, não havendo greve nos outros meios de transporte na área geográfica em cau-

sa (com exceção da greve ao trabalho suplementar na CP), existem, de uma forma geral, meios de transporte alternativos, quer rodoviários, quer ferroviários.

No que se refere a primeira ligação de Cacilhas, cumpre referir que, após a supressão da carreira de autocarro que deixava os passageiros nesta localidade para o primeiro transporte fluvial, que se deu a partir de 1 de julho de 2022, a média de passageiros reduziu significativamente, tendo tido no mês de julho uma média de 27 passageiros.

IV - Decisão

Considerando o acima exposto, desde logo, o período em causa, as alegações apresentadas pelas partes e respetiva fundamentação, e, desde logo, a jurisprudência deste tribunal - nomeadamente, o Acórdão n.º 25-26/2022 -, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, em relação à anunciada greve declarada por STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SITESE e SITRA para todos os trabalhadores da Transtejo, SA por períodos de três horas por turno/serviço, entre os dias 8 a 12 e 16 a 19 de agosto de 2022, conforme pré-aviso:

1) Não fixar serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis;

2) Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se verifiquem;

3) Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos (referidos em 2) ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a entidade empregadora fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação;

4) Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos (referidos em 2) tal como definidos, deverão os representantes das associações sindicais, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do nome e número de colaborador de empresa (caso exista), os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, ao empregador, caso aquelas não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve;

5) Saliente-se ainda que o recurso à prestação laboral dos aderentes à greve só é lícito se e na medida em que os serviços mínimos (referidos em 2) não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 1 de agosto de 2022.

Luis A. Gonçalves da Silva, árbitro presidente.

Maria Alexandra Massano Simão José, árbitro de parte trabalhadora.

Carolina Silvestre Ferreira, árbitro de parte empregadora.

⁷ Parecer n.º 86/1982, de 4 de janeiro, cit., p. 4759.

⁸ Ac. do TRL, de 3 de dezembro de 2014, Processo n.º 2028/11.6TTL-SB.L1-4, www.dgsi.pt, ponto XVII do sumário; com a mesma orientação, Ac. do TRL, de 24 de fevereiro de 2010, Processo n.º 1726/09.9YRSB-4, www.dgsi.pt.

Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) nos dias 12, 14 e 16 de setembro de 2022

Número do processo: 31/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) | APROFER | greve nos dias 12, 14 e 16 de setembro de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 5 de setembro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela APROFER, para os trabalhadores a laborar no Comando e Controlo da Circulação e da Permanência Geral de Infraestruturas dos Centros de Comando Operacional da Infraestruturas de Portugal, SA, em Lisboa, Porto e Setúbal, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

«A prestação de trabalho das 0h00 às 24h00 nos dias 12, 14 e 16 de setembro de 2022, pelos trabalhadores a laborar no Comando e Controlo da Circulação e da Permanência Geral de Infraestruturas dos Centros de Comando Operacional da Infraestruturas de Portugal, SA em Lisboa, Porto e Setúbal. Ficam abrangidos por este pré-aviso de greve:

1- Os trabalhadores que iniciem o período de trabalho no dia anterior a um dos dias acima enunciados e o terminem num dos dias acima enunciados;

2- Os trabalhadores que iniciem o período de trabalho num dos dias acima enunciados e o terminem no dia seguinte farão greve até ao final do período de trabalho;

3- No caso do mesmo trabalhador realizar dois períodos de trabalho parcialmente coincidentes com um dos dias acima enunciados, apenas será considerado, para efeito deste aviso prévio de greve, o período com maior carga horária do referido dia, ou sendo igual, apenas será considerado o primeiro período.»

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 5 de setembro de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do sector empresarial do estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do nú-

mero 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Vítor Norberto Moreira Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Alberto de Oliveira Allen;
- Árbitro dos empregadores: Alberto José Lança de Sá e Mello.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 9 de setembro de 2022, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela APROFER:

- Adriano Alberto Leal;
- João Filipe Santos Alves.

Pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA):

- Paula Sofia Rodrigues Mascarenhas Pinto;
- Vítor Jorge da Silva Carvalho.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo reiterado a sua posição sobre os serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico

7- O direito à greve encontra-se constitucionalmente previsto como um direito fundamental, integrado, aliás, no regime dos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores» (artigo 57.º da CRP).

Estabelece, porém, o número 3 do mesmo artigo que «A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

E o Código do Trabalho estabelece, por sua vez, no artigo 537.º, que se considera, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, o que se integra no setor de transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas.

Assim, uma greve realizada no âmbito do Comando e Controlo da Circulação e da Permanência Geral de Infraestruturas dos Centros de Comando Operacional da Infraestruturas de Portugal, SA, em Lisboa, Porto e Setúbal pode, em função das concretas circunstâncias em que ocorra, exigir a prestação de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

8- Daí não decorre, porém, que as necessidades sociais satisfeitas pelo Comando e Controlo da Circulação e da Permanência Geral de Infraestruturas dos Centros de Comando Operacional da Infraestruturas de Portugal, SA, em Lisboa, Porto e Setúbal, sejam todas e em todas as circunstâncias necessidades sociais impreteríveis.

Tal consideração conduziria, na prática, à negação a esses trabalhadores do direito fundamental à greve.

Importa ter presente, desde logo, que a própria CRP estabelece, no seu artigo 18.º, que a lei só pode restringir os direitos liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, não podendo essas leis restritivas diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.

Isto é, para que o direito à greve tenha de ser sacrificado em alguma medida, cedendo o passo a outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, é necessário que esses outros direitos ou interesses sejam, por via da greve, preteridos de forma intolerável.

9- O que não se mostra evidenciado no caso em análise. Com efeito:

No caso vertente, os efeitos da greve deverão produzir-se, fundamentalmente, em três dias interpolados (12, 14 e 16 de setembro de 2022).

E não foi evidenciado, na audição, que alguém fique verdadeiramente impossibilitado de circular, ou que fique com o seu direito de circulação, previsto no artigo 44.º da CRP, de tal modo perturbado que possa considerar-se esvaziado de conteúdo efetivo.

Existem outros meios através dos quais os cidadãos poderão exercer o seu direito de deslocação, sem necessidade de sacrifício do direito fundamental dos trabalhadores à greve.

10- Por outro lado, na definição dos serviços mínimos a cumprir durante a greve, destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, devem ser respeitados os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT).

Donde decorre que, no âmbito de uma greve realizada em determinada empresa ou setor, cujo objeto consiste na satisfação de necessidades sociais, os serviços mínimos a prestar terão de ser destinados à satisfação de necessidades de alguns utentes que se distingam das necessidades dos demais utentes, isto é, que por força de circunstâncias especiais, sejam impreteríveis (inadiáveis).

Não é possível considerar inadiáveis as necessidades de, por exemplo, 20 % dos utentes dessa empresa ou setor e considerar adiáveis as necessidades dos restantes 80 % de utentes que se encontrem na mesma situação daqueles 20 %.

Como se observou no Acórdão n.º 11/2022 - SM, «a alternativa decisória de fixar um número reduzido de ligações ferroviárias (por exemplo, 25 % ou 30 % do número habitual) não garante a satisfação das situações mais atendíveis (pessoas com deficiência ou em estado de gravidez, idosos, etc., que pretendam deslocar-se a hospitais, por exemplo), pois nesse caso a oferta reduzida de transporte será tendencialmente utilizada, não pelos utentes mais carenciados (cuja identificação é, na prática, impossível), mas sim pelos utentes mais lesto e «agressivos». Por isso mesmo, aliás, a Relação de Lisboa já teve oportunidade de se manifestar contra este método percentual de fixação de serviços mínimos (vd. o Acórdão da Relação de Lisboa, de 24 de fevereiro de 2010, relatado pela desembargadora Hermínia Marques)».

11- Julgamos, assim, acompanhando o citado Acórdão n.º 11/2022 - SM, que, apesar dos transtornos e inconvenientes

que resultarão para a empresa e para os seus utentes, que constituem, aliás, a essência da greve, não se justifica a imposição de serviços mínimos de tipo «percentual».

12- A paralisação do transporte ferroviário entra, sem dúvida, numa relação de tensão com o direito fundamental dos cidadãos à deslocação, reconhecido no artigo 44.º da CRP, o qual constitui, nomeadamente, instrumento possibilitador da realização de outros direitos fundamentais, tais como, o direito ao trabalho, à educação e à saúde (respetivamente, artigos 58.º, número 1, artigo 73.º, número 1, e artigo 64.º, número 1, da CRP).

Todavia, para justificar uma restrição lícita ao direito de greve não basta que ele provoque incómodo, perturbação, prejuízo ou restrições para outros direitos. É necessário que seja causado um dano irreparável ao núcleo essencial de tais direitos.

O que não se encontra evidenciado no caso em análise.

IV - Decisão

13- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos a cumprir durante a greve:

I) Todas as composições que hajam iniciado a marcha devem ser conduzidas ao respetivo destino e estacionadas em condições normais de segurança;

II) Deverão ser disponibilizados serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venha a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação;

III) Serão realizados os comboios de mercadorias necessários ao transporte de matérias perigosas, desde que devidamente anunciados, com uma antecipação mínima de 48 horas;

IV) Serão asseguradas todas as intervenções na infraestrutura ferroviária, consideradas urgentes, provocadas por avarias pontuais que coloquem em risco a segurança e pontualidade da circulação prevista para esses dias, que façam parte do relatório diário de ocorrências e-GOC ou então devidamente justificados;

V) Deverão ser assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias;

VI) Os trabalhadores assegurarão a prestação, durante a greve, dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se verifiquem;

VII) Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve;

VIII) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação;

IX) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 9 de setembro de 2022.

Vitor Norberto Moreira Ferreira, árbitro presidente.

Eduardo Alberto de Oliveira Allen, árbitro de parte trabalhadora.

Alberto José Lança de Sá e Mello, árbitro de parte empregadora.

Greve na Transtejo - Transportes Tejo, SA de 3 horas por turno, de 10 a 14 de outubro de 2022

Número do processo: 32/2022.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Transtejo - Transportes Tejo, SA | STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SITESE, SITRA | greve por 3 horas por turno, dos dias 10 a 14 de outubro de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 30 de setembro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STFCMM, SIMAMEVIP, SITEMAQ, SITESE E SITRA, para os trabalhadores seus representados na Transtejo - Transportes Tejo, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve de 3 horas por turno, dos dias 10 a 14 de outubro de 2022, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 29 de setembro de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Luís Miguel Pais Antunes;
- Árbitro dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Marina Bordalo

Gonçalves.

5- O tribunal reuniu-se por videoconferência no dia 4 de outubro de 2022, pelas 12h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades, e pela ordem de audição:

Pelo STFCMM:

- Carlos Manuel Domingos Costa;
- João Paulo Tavares Cirne;
- Dinis Manuel Rocha Borges; e
- Jacinto Manuel Farrica dos Santos.

Pelo SIMAMEVIP:

- Luis Manuel Fernandes Duarte.

Pelo SITEMAQ:

- Paulo Jorge Caetano Martins.

Pelo SITESE:

- José Augusto Santos.

O SITRA não compareceu, nem se fez representar.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA (por videoconferência):

- Nuno Miguel Varela Bentes; e
- Henrique de Almeida Machado.

6- Nas audições, os representantes das partes responderam as questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes dos sindicatos reiteraram a posição já manifestada no decurso da reunião nos serviços do ministério, no sentido de que não deve haver lugar à definição de serviços mínimos. Em particular, invocaram que se propõem garantir a prestação de serviço em situações de natureza urgente e de socorro, bem como as tarefas necessárias à segurança do terminal ou de algum navio no cais, tendo igualmente sublinhado a existência de transportes alternativos nas carreiras que partem do Montijo e do Seixal e as limitações no acesso a Cacilhas na sequência das recentes alterações nos transportes públicos terrestres (Carris Metropolitana).

Os representantes da Transtejo renovaram a proposta de serviços mínimos já apresentada na DGERT, que consiste na realização de três viagens em cada um dos dias de greve, designadamente:

- Ligação Cacilhas - Cais do Sodré - 5h20 (com regresso a Cacilhas às 5h35, com passageiros embarcados, por motivos de segurança);

- Ligação Seixal - Cais do Sodré - 6h10 (com regresso ao Seixal às 6h35, com passageiros embarcados, por motivos de segurança);

- Ligação Montijo - Cais do Sodré - 6h00 (com regresso ao Montijo às 6h30, com passageiros embarcados, por motivos de segurança).

Para efetuar cada um destes serviços é necessária uma tripulação por viagem (4 elementos), 1 marinheiro para a operação de amarração/desamarração em cada um dos pontos de atracação da margem Sul e 1 chefe de terminal em cada um dos 4 terminais para garantir a gestão do embarque e desembarque dos passageiros e o controlo da lotação dos navios. Os trabalhadores serão convocados apenas para o período estritamente necessário à execução dos serviços

mínimos em causa.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (adiante «CRP») garante o direito à greve dos trabalhadores (cf. artigo 57.º, número 1, da CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 57.º, número 3, da CRP). Nestes termos, o CT prevê a obrigação de as associações sindicais e dos trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (números 1 e alínea *h*) do número 2 do artigo 537.º do CT).

8- Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da CRP).

9- A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

10- A fixação de serviços mínimos depende, assim, da existência de necessidades sociais impreteríveis. A verificação da existência de necessidades sociais impreteríveis para efeitos de fixação de serviços mínimos deve fazer-se, em primeira linha, por referência aos valores constitucionais e aos direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito a greve. Mas exige igualmente que sejam tomadas em devida consideração as circunstâncias específicas de cada caso concreto, desde logo a questão de saber se o exercício do direito à greve num dado contexto temporal restringe ou põe em causa o exercício, em concreto, de outros direitos fundamentais.

11- Sendo o direito à greve um direito fundamental, constitucionalmente consagrado no elenco dos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores», ele não é, obviamente, um direito absoluto, estando, de resto, igualmente expressa na Constituição - como referimos - a necessidade de cumprimento dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Assim sendo, o direito à greve pode ter de se conciliar, no caso concreto, com outros direitos fundamentais, designadamente com a própria liberdade de circulação e direitos que através dela se exercem e salvaguardam (como o direito ao trabalho ou à saúde).

12- Poderá, pois, existir necessidade de determinar serviços mínimos no setor do transporte de passageiros, em situações em que a comunidade servida pelas respetivas empresas veja limitados, de forma intolerável, esse seu direito ao transporte e os demais direitos e liberdades acima referidos. No setor dos transportes coletivos, a questão dos

serviços mínimos terá de ser equacionada tendo em consideração, designadamente, o período de paralisação em causa e a eventual existência de soluções alternativas de transporte minimamente adequadas.

13- Embora limitada a 3 horas por turno, a greve decretada abrange um período correspondente a uma semana completa de trabalho (de segunda-feira, dia 10, a sexta-feira, dia 14, inclusive). Em particular, às primeiras horas da manhã o impacto na liberdade de circulação e no exercício do direito ao trabalho tende a ser significativo, sobretudo no caso dos trabalhadores cujo início da atividade ocorre previamente ao «horário de expediente» (por exemplo, no setor da limpeza).

14- Também não se afiguram suficientemente adequadas as eventuais soluções alternativas de transporte. É certo que, sensivelmente à mesma hora das primeiras carreiras dos navios da Transtejo, existem também transportes ferroviários e rodoviários provenientes da margem Sul em direção a Lisboa. Mas, na generalidade dos casos, o local de destino é suficientemente afastado (Gare do Oriente, Sete Rios, Areiro, por exemplo), implicando a utilização de novos transportes e uma duração claramente superior do tempo de transporte (que, a essa hora, dificilmente pode ser antecipado).

15- Em face do que precede, a proposta de serviços mínimos apresentada pela Transtejo - limitados, como referido, à primeira carreira do dia com origem em cada um dos três cais - afigura-se claramente adequada e limitada ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis acima identificadas.

IV - Decisão

Considerando o acima exposto, bem como as especiais responsabilidades da empresa em causa na fixação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e dos necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações, o tribunal decide, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para o período de três horas em cada turno, dos dias 10 a 14 de outubro de 2022:

1) Serviços mínimos da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

Período da manhã, realização das seguintes carreiras:

– Ligação Cacilhas - Cais do Sodré - 5h20 (com regresso a Cacilhas às 5h35, com passageiros embarcados, por motivos de segurança);

– Ligação Seixal - Cais do Sodré - 6h10 (com regresso ao Seixal às 6h35, com passageiros embarcados, por motivos de segurança);

– Ligação Montijo - Cais do Sodré - 6h00 (com regresso ao Montijo às 6h30, com passageiros embarcados, por motivos de segurança);

Amarração/desamarração nos terminais de Cacilhas, Seixal e Montijo - 1 trabalhador que fica restrito à amarração das carreiras acima referidas;

1 chefe de terminal em cada um dos 4 terminais para garantir a gestão do embarque e desembarque dos passageiros e o controlo da lotação dos navios.

2) Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de

força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela Transtejo - Transportes Tejo, SA;

3) Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo as entidades empregadoras fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação;

4) Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes das associações sindicais, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, a identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do nome e número de colaborador de empresa (caso exista), os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito

vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, ao empregador, caso aquelas não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve;

5) Saliente-se ainda que o recurso à prestação laboral dos aderentes à greve só é lícito se e na medida em que os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 6 de outubro de 2022.

Luís Miguel Pais Antunes, árbitro presidente.

Artur José Freire Martins Madaleno, árbitro de parte trabalhadora.

Alexandra Marina Bordalo Gonçalves, árbitro de parte empregadora.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global

Cláusula prévia

O presente CCT para o comércio do Porto (Retalhista), celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, revoga os CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2017 e, última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-

a) Este contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que desenvolvem a actividade de comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto, inscritas nas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos nos sindicatos outorgantes;

b) Às entidades empregadoras que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritas nas associações empregadoras outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, aplica-se o presente contrato colectivo de trabalho, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas;

c) A presente convenção aplica-se também às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que exerçam a actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu representados pelas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

d) Consideram-se abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que se dediquem à exploração da venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio, telemarketing e internet e os trabalhadores ao seu serviço;

e) São ainda abrangidas pela presente convenção as re-

lações de trabalho existentes ou que venham a existir entre entidades empregadoras e respectivos trabalhadores ao seu serviço, que se dediquem à reprodução de documentos, por meios mecânicos, electrónicos, digitais e laser (fotocópias e outros), reparação, molduras e consertos de calçado.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao respectivo ministério, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por regulamento, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

1- A presente convenção entre em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 3.ª

Vigência

1- O prazo de vigência será, nos termos da lei, de 24 meses, renovável por iguais e sucessivos períodos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses.

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

4- A presente convenção manter-se-á em vigor até que cessem os seus efeitos, decorridos os prazos previstos na lei.

CAPÍTULO II

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.ª

Princípios gerais

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos dirigentes sindicais, delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 5.ª

Reuniões fora do horário normal

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 de trabalho suplementar.

Cláusula 6.^a

Reuniões durante o horário normal

1- Com ressalva do disposto na última parte da cláusula 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.

2- 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.

Cláusula 7.^a

Comunicação das reuniões

1- Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2- 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 8.^a

Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato.

2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 9.^a

Local para o exercício das funções dos delegados sindicais

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 10.^a

Afixação e distribuição de documentos

Os delegados sindicais têm direito a afixar, 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, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 11.^a

Créditos dos membros da direcção e dos delegados sindicais

1- Cada membro da direcção nacional ou regional respectiva dos sindicatos outorgantes, dispõe para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 dias por mês.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções, de um crédito de 15 horas por mês.

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os dirigentes e os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito, a entidade empregadora com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

Cláusula 12.^a

Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultantes 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 é sempre arredondando para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 13.^a

Identificação dos delegados sindicais

1- O sindicato comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada e 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 14.^a

Transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do lo-

cal de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respectivo.

Cláusula 15.^a

Despedimento de delegados sindicais

1- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2- Não havendo justa causa de despedimento, o delegado sindical será reintegrado na empresa, caso não opte pela indemnização pela antiguidade, correspondendo a 60 dias de retribuição base por cada ano ou fracção de antiguidade.

CAPÍTULO III

Admissão, categorias profissionais e carreira profissional

Cláusula 16.^a

Condições mínimas de admissão

1- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos.

2- O menor com idade inferior a dezasseis anos, que tenha concluída a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos que consistam em tarefas simples e definidas, que não exijam esforços físicos ou mentais susceptíveis de pôr em risco a integridade física, a saúde e o desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

3- As habilitações referidas nos números anteriores, não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nela previstas.

Cláusula 17.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita devendo ser assinado por ambas as partes e conter a indicação das funções ajustadas, da retribuição e do horário de trabalho diário e semanal.

3- O trabalhador a tempo parcial beneficia das prestações devidas aos trabalhadores a tempo completo que sejam inerentes à duração do período normal de trabalho destes, na proporção estrita do respectivo período normal de trabalho.

4- As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

5- Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo sector e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

6- Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

7- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

8- O trabalhador a tempo parcial não é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo motivo de força maior.

9- O trabalhador-estudante tem direito às facilidades para frequência de aulas, nos termos da lei.

Cláusula 18.^a

Período experimental

1- Nos contratos a termo vigorará o seguinte regime:

a) Durante os primeiros 30 dias de execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização;

b) O prazo previsto na alínea anterior é reduzido a 15 dias, no caso de o contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para as empresas até 50 trabalhadores e 60 dias nas restantes empresas;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3- a) Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental;

b) O período experimental confere o direito a proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 19.^a

Quadros de pessoal

1- As entidades patronais obrigam-se a enviar até 30 de novembro de cada ano os quadros de pessoal, devidamente preenchidos ao ministério competente.

a) Original e cópia à delegação do ministério responsável pela área laboral;

b) Cópias às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas dos trabalhadores, com assento

no Conselho Económico e Social.

2- Na data do envio, o empregador afixa, por forma visível, cópia do mapa apresentado, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibiliza a consulta, no caso de apresentação por meio informático, nos locais de trabalho, durante um período de 45 dias, a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, das irregularidades detectadas.

3- Desses quadros constarão obrigatoriamente:

- a) Nome, morada e número de contribuinte da empresa;
- b) Nome do trabalhador;
- c) Profissão, categoria e classe;
- d) Número de beneficiário da Segurança Social;
- e) Habilitações;
- f) Número de sócio de sindicato;
- g) Actividade principal do estabelecimento;
- h) Remunerações.

4- Constituem infracções pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) Afixação no local de trabalho de quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas nas alíneas a) e b) do número 1 desta cláusula;
- c) Afixação do quadro de pessoal por período inferior a 45 dias;
- d) Omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) Omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta do envio, dos mapas às entidades referidas nas alíneas a) e b) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes deste contrato, bem como integradas no respectivo quadro de níveis de qualificação.

Cláusula 21.^a

Promoções obrigatórias

A) Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos

1- O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou operador-ajudante.

2- Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro até três anos e operador até três anos, respectivamente.

3- O tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante ou operador-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

4- O caixa balcão, o caixeiro até três anos e o operador até três anos, após três anos de permanência na categoria ascen-

derão automaticamente a caixa balcão de três a seis anos, a caixeiro de três a seis anos e operador de três a seis anos, respectivamente.

5- O caixa balcão de três a seis anos, a caixeiro de três a seis anos e operador de três a seis anos, após três anos de permanência na respectiva categoria ascenderão automaticamente a caixa balcão mais de seis anos, caixeiro mais de seis anos e operador mais de seis anos, respectivamente.

6- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade e caso não possuam as habilitações literárias mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório, serão promovidos a contínuos.

7- Os praticantes de armazém, logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem dois anos de aprendizagem, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de estagiário de ajudante de fiel de armazém do 1.º ano.

8- Os estagiários para escriturário, logo que completem três anos naquela categoria, ascenderão a escriturário até três anos.

9- Os dactilógrafos, após três anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

10- Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário de ajudante de fiel de armazém ascenderá a ajudante de fiel de armazém até três anos.

11- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

12- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

B) Restantes sectores profissionais

1- Técnicos de desenho:

a) Os praticantes que completem o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional ascendem a:

Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de efectivo serviço;

Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham mais de dois anos de efectivo serviço.

b) Decorridos que sejam três anos de serviço, os praticantes ingressarão em tirocinantes do 1.º ano;

c) O período máximo de tirocínio é de dois anos findos os quais são os trabalhadores promovidos às respectivas categorias superiores.

2- Carpinteiros:

a) Os aprendizes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a praticantes após três anos de aprendizagem;

b) Os aprendizes de caixoteiro ou carpinteiro de embalagens serão promovidos a praticantes após dois anos de aprendizagem;

c) Os praticantes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a oficial de 2.ª após quatro anos de prática;

d) Os praticantes de carpinteiro de embalagens ou caixoteiro serão promovidos a carpinteiro de embalagens ou caixoteiro após dois anos de prática.

3- Electricistas e técnicos de rádio e televisão:

Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes admitidos com mais de 16 e menos de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

e) Os trabalhadores electricistas maiores de 18 anos que provem ter frequentado com aproveitamento os cursos industriais de ramo eléctrico terão, pelo menos, a categoria de ajudante do 2.º ano;

f) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período;

g) Os trabalhadores electricistas com 18 ou mais anos de idade diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;

h) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 3.º período.

4- Marceneiros:

4.1- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos: complementar de aprendizagem ou formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

4.2- O período máximo de tirocínio dos aprendizes, será de dois e um anos, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente;

4.3- Períodos máximos dos tirocínios dos praticantes:

a) Será de três anos para as categorias de dourador de ouro fino, pintor-decorador, entalhador e acabador de móveis;

b) Será de dois anos para as categorias de marceneiro, pintor de móveis, polidor manual, polidor mecânico, envernizador, estofador, montador de móveis e dourador de ouro de imitação;

c) Será de um ano para as restantes categorias.

5- Metalúrgicos:

5.1- Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

5.2- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;

5.3- O tempo de aprendizagem ou de praticante dentro

da mesma profissão ou profissões afins independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade desde que seja certificado nos termos do número seguinte;

5.4- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz ou praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem ou de praticante que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou;

5.5- Nas categorias de soldador, lubrificador, montador de estruturas metálicas ligeiras, entregador de ferramentas, materiais e produtos e cortador ou serrador de materiais não haverá período de aprendizagem;

5.6- As empresas obrigam-se a respeitar as promoções dos trabalhadores, de acordo com as condições a seguir estipuladas:

a) O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de dois e um ano, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente;

b) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

c) O período máximo de tirocínio dos praticantes que não tenham aprendizagem nos termos do número 5.2, será de dois e um anos, conforme sejam admitidos com 16, 17 ou mais anos, respectivamente.

6- Vestuário:

A costureira, a bordadora e o(a) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureiro(a) especializado(a), bordadora especializada e oficial especializado(a) logo que completem três anos de permanência na categoria.

7- Técnicos de computadores:

a) Os técnicos estagiários de computadores, após a frequência, com aproveitamento, de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período cuja duração máxima fica estabelecida em 12 meses, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

b) Os técnicos auxiliares de computadores, após um período máximo de doze meses de permanência na categoria serão promovidos a técnicos de 1.ª linha;

c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de suporte de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos de sistema de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

8- Técnicos de electromedicina - electromecânica/pneumática/material cirúrgico/raios X (parte electromecânica):

a) Os técnicos estagiários, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários a intervenções práticas, durante um período de 12 meses e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

b) Os técnicos auxiliares, após um período de 12 meses na categoria serão promovidos à categoria de técnico do grau III;

c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos grau II os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na categoria (sua definição) e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem de provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos do grau I, os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

9- Técnicos de electromedicina/electrónica médica:

a) Os técnicos estagiários de electromedicina, electrónica médica, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período cuja duração máxima fica estabelecida em 12 meses, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

b) Os técnicos auxiliares (electrónica médica), após um período máximo de 12 meses de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos de electrónica médica - grau III;

c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de electrónica médica - grau II - os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos de electrónica médica - grau I - os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

10- Trabalhadores em carnes:

a) O segundo-oficial será promovido a primeiro-oficial logo que complete quatro anos na categoria;

b) O ajudante será promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade;

c) O praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

11- Trabalhadores de hotelaria:

a) Sem prejuízo do disposto na alínea c), haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de snack, cozinheiro, despenseiro e controlador de caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.º grau da categoria respectiva;

b) O estágio tem uma duração de 12 meses, salvo para os trabalhadores com o curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso;

c) Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses;

d) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.º grau da categoria respectiva;

e) As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores;

f) Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior

antiguidade e maior idade.

12- Trabalhadores de panificação:

a) O período de aprendizagem é de dois anos, independentemente da idade de admissão, não podendo, de qualquer forma, decorrer mais de um ano de aprendizagem após o trabalhador completar 18 anos de idade;

b) Os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos terão apenas um período de aprendizagem de um ano;

c) Findo o período de aprendizagem o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador;

d) Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção;

e) Para os efeitos da alínea anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:

1- Competência profissional;

2- Antiguidade.

f) Para os efeitos da alínea anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores, ou, na falta desta, os delegados sindicais ou as comissões sindicais.

12-

A) Relojoeiros:

Os acessos dos técnicos de reparação são assim efectuados:

a) Os oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos, a fim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos da alínea d);

b) Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos da alínea a) terão de, obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses;

c) Tal exame será efectuado perante uma comissão de avaliação composta por um elemento designado pela respectiva associação patronal representativa do sector de actividade, por outro designado pela associação sindical representativa do mesmo sector de actividade profissional e por um representante credenciado pela escola da Casa Pia de Lisboa ou outra entidade em que as partes anuam;

d) A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame, os três elementos indicados na alínea c) deste número decidirem por maioria em tal sentido;

e) Haverá em cada ano três épocas de exame, nos meses de abril, agosto e dezembro, os quais se realizarão em local a designar por ambas as partes, em função do número de trabalhadores inscritos;

f) As inscrições serão obrigatoriamente efectuadas no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, o qual accionará a comissão de avaliação;

g) No prazo máximo de 60 dias após a publicação deste contrato será elaborado pelas partes um regulamento de exames de avaliação. Se, findo o referido prazo, o regulamento não estiver elaborado, os exames processar-se-ão nos termos previstos nesta cláusula;

h) O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes será aplicável com exclusão de qualquer outro, nomeadamente o previsto no número 13.

12-

B) Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria:

a) Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de oficiais ou operários serão obrigatoriamente classificados como aspirantes ou ajudantes, respectivamente.

13- Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classe de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

14- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

15- Os trabalhadores que terminem com aproveitamento cursos de formação profissional, conexos à categoria profissional e de acordo com a tabela de correspondência entre cursos e categorias prevista no anexo VIII a este CCT, promovidos por entidades reconhecidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional e cuja duração não seja inferior a duzentas horas, terão direito, uma só vez, a:

a) Se a categoria profissional tiver acesso obrigatório, ser promovidos de imediato ao nível imediatamente superior;

b) Se a sua categoria profissional não tiver acesso obrigatório, ser de imediato remunerados pelo nível salarial superior.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 22.ª

Retribuições certas mínimas

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2- O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo Rm o valor da remuneração mínima mensal e no período de trabalho semanal.

3-

a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, que aufram retribuição mista, isto é constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV do referido anexo;

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que aufram retribuição mista, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhe sempre assegurada mensalmente

a remuneração constante do nível III do referido anexo;

c) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de chefe de vendas que aufram retribuição mista, isto é constituída por parte certa e parte variável a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível II do referido anexo.

4- Os vendedores que em serviço do empregador, utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,30 € do preço de um litro de gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

5- As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

6- Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 26,42 €.

7- Este subsídio deixa de ser devido sempre que o empregador assuma directamente, o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas do empregador.

8- Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 4,75 €, em numerário ou senha, por cada dia completo de trabalho.

9- Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado de tarde, nos termos previstos na cláusula 32.ª-A do CCT negociado em 1998, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.ª série, de 15 de agosto de 1998, será pago um subsídio de alimentação de 6,99 € por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

10- O subsídio de refeição referido no número anterior será obrigatoriamente revisto anualmente, aplicando a percentagem média do aumento salarial.

Cláusula 22.ª-A

(Remuneração do trabalho nos domingos e feriados)

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho no domingo e feriados, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as fórmulas seguintes:

a) Trabalho no domingo:

Remuneração horária = (Retribuição base x 12) : (número de horas de trabalho semanal x 52).

Remuneração diária = Remuneração horária x número de horas diárias.

b) Trabalho no feriado:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (número de horas de trabalho semanal x 52)] x 2.

Remuneração diária = Remuneração horária x número de horas diárias.

Cláusula 23.ª

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça com carácter de regulari-

dade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de motivos diferentes dos relativos a impedimento prolongado, por facto não imputável ao trabalhador e durar mais de 12 meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 25.^a

Deslocações

Princípios gerais:

1- Entende-se por deslocações 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;

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 50 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras;

4- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada quilómetro percorrido 0,30 € do preço de gasolina sem chumbo 98 que vigorar;

5- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada do mesmo.

Cláusula 26.^a

Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Grandes deslocações no Continente

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;

b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de 2,65 € quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;

c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;

d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do

período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;

e) É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas, após o termo da deslocação.

Cláusula 28.^a

Grandes deslocações fora do Continente

1- Em todas as deslocações fora do Continente os trabalhadores terão direito a:

a) Uma retribuição idêntica à que aufeririam no local de trabalho;

b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como extraordinárias as horas que excedem o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir e a deslocação for superior a 3 dias, ser substituída por uma verba fixa diária de 11,44 €, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 29.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de quarenta horas, de 2.^a feira a sábado.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

3- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia ou dia de descanso semanal complementar, o que pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar, que devem ser escalados de modo a que o trabalhador tenha dois dias de descanso consecutivos, sendo que os dias de descanso de-

vem coincidir, pelo menos uma vez por mês, com 1 fim de semana completo (sábado e domingo), não se contando para o efeito os sábados e domingos que ocorram no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

5- Os regimes previstos nas cláusulas anteriores não prejudicam outros mais favoráveis já em vigor.

Cláusula 31.^a

Trabalho ao sábado de tarde

1- Aos trabalhadores admitidos até 15 de agosto de 1998, o horário de trabalho será de 40 horas semanais de segunda a sábado às 13h00.

2- Os trabalhadores admitidos até à data mencionada no número anterior, por acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, poderão acordar para trabalhar aos sábados de tarde.

3- Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados de tarde são garantidos os seguintes direitos, sem prejuízo de outros mais favoráveis:

a) Gozarão de dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado;

b) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo um deles fixo.

Cláusula 32.^a

Horários especiais do comércio

1- Os trabalhadores do comércio e as empresas interessadas deverão, nos meses de dezembro e da Páscoa, praticar horários especiais.

2- No mês de dezembro:

a) Os trabalhadores do comércio deverão prestar trabalho:

1) Nas tardes dos sábados do mês de dezembro (em períodos de 4 horas a fixar entre as 14h00 e as 20h00);

2) Nas noites dos cinco dias úteis que antecedem a véspera de Natal (das 21h00 às 24h00).

b) O trabalho prestado em dois dos sábados, previstos no número 2) alínea a) 1), será compensado com o encerramento dos estabelecimentos e consequente descanso durante todo o dia de 26 de dezembro do ano em curso e 2 de janeiro do ano seguinte. Se algum destes dias coincidir com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir;

c) As tardes dos restantes sábados será paga com a retribuição correspondente a um dia de trabalho ou compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso a gozar no mês de janeiro do ano seguinte;

d) O trabalho prestado em cada uma das cinco noites previstas no número 2) da alínea a) será remunerado com o valor correspondente a um dia normal de trabalho ou compensado com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, a gozar no mês de janeiro do ano seguinte;

e) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, ao abrigo

do disposto na cláusula 32.^a-A do CCT de 1998 publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 1998, nem aos trabalhadores cujo período normal de trabalho se estenda para além das 21h00.

3- No mês da Páscoa:

a) Aos trabalhadores do comércio é exigível trabalhar na Sexta-Feira Santa e no sábado que antecede o domingo de Páscoa (em períodos de 4 horas a fixar entre as 14h00 às 20h00);

b) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o encerramento e consequente descanso para os trabalhadores, durante todo o dia, na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa;

c) O trabalho prestado no sábado será compensado com um dia completo de descanso num dos dias úteis de semana imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa;

d) O dia de descanso referido na alínea anterior será estabelecido por acordo a celebrar entre o trabalhador e a entidade empregadora, até 15 dias antes do sábado de Páscoa;

e) As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, ao abrigo do disposto na cláusula 32.^a-A do CCT de 1998 publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 1998.

Cláusula 33.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

Existirá uma tolerância de 15 minutos para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, em que tal tolerância tem carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer 4 horas, ou no termo de cada ano civil podendo o empregador, com o acordo do trabalhador compensá-lo com folgas, em dia a acordar entre ambos.

Cláusula 34.^a

Alteração do horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos na legislação aplicável.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de empresas com 10 ou menos trabalhadores.

4- Exceptua-se do disposto no número 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 35.^a

Redução ou dispensa de intervalos de descanso

1- O trabalhador pode prestar até cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por determinação do empregador, o intervalo de descanso diário pode ser reduzido até 30 minutos ou ter uma duração superior a duas horas, bem como ser determinada uma outra frequência e duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário, desde que:

- a) Tal seja requerido por escrito e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho;
- b) Haja concordância dos trabalhadores abrangidos;
- c) Tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho da actividade prestada.

Cláusula 36.^a

Descanso diário

1- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

3- A regra constante do número 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.

Cláusula 37.^a

Condições de isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

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

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 38.^a

Efeitos da isenção do horário de trabalho

1- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2- Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem o referido supra sobre o descanso diário.

Cláusula 39.^a

Retribuição dos trabalhadores isentos do horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição especial, a fixar por acordo entre o trabalhador e o empregador.

2- O trabalhador isento de horário nos termos do número 1 a) da cláusula anterior tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por semana.

3- O trabalhador isento do horário de trabalho nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula anterior, tem direito a retribuição especial que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista na lei;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e tran-

sitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- O trabalho suplementar previsto no número 4 desta cláusula fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de 175 horas, seja qual for a dimensão da empresa.

7- O limite anual de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior, não podendo exceder 115 horas por ano.

Cláusula 41.^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:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

3- Desde que o trabalho suplementar termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

4- O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

Cláusula 42.^a

Livrete de trabalho

1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão que possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem horário móvel;

b) Para registo de trabalho suplementar, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2- Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato no distrito local que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3- Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se período de trabalho nocturno o prestado entre as vinte e uma horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

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

CAPÍTULO VI

Contratos a termo - Termo resolutivo

Cláusula 44.^a

Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Cláusula 45.^a

Justificação do termo

1- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

2- Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no artigo anterior.

Cláusula 46.^a

Formalidades

1- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- Para efeitos da alínea e) do número 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número 1.

Cláusula 47.^a

Contratos sucessivos

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 48.^a

Informações

1- O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2- O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre

que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 49.^a

Preferência na admissão

1- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2- A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3- Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no número 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 50.^a

Igualdade de tratamento

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos nesta convenção, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números 7 e 8 desta cláusula.

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

6- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

nho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, independentemente do seu pagamento.

Cláusula 52.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Se o trabalhador tiver sido admitido no ano a que as férias dizem respeito, a majoração prevista no número 3, será proporcional ao número de meses de trabalho prestado.

5- Para efeitos do número 3 são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 53.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferiores a 6 meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 54.^a

Cumulação 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- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias

com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 55.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por um período não superior a 15 dias consecutivos e fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O empregador pode igualmente encerrar, a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 56.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, entre 1 de maio e 31 de outubro, elaborando o respectivo mapa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical.

3- Nas empresas com menos de dez trabalhadores, na falta de acordo quanto à marcação do período de férias, o empregador pode marcá-las entre 1 de março e 30 de novembro.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 57.^a

Mapa de férias

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

Cláusula 58.^a

Alteração ou interrupção 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 pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites do número 2 da cláusula 56.^a

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 59.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites do número 2 da cláusula 56.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 60.^a

Violação do direito de férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição cor-

respondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 62.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Para o efeito dos cálculos quer da retribuição do período de férias quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efectivo nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

4- O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos em que as férias são gozadas de forma interpolada.

5- O aumento da duração das férias em função da assiduidade do trabalhador, não acarreta o aumento do subsídio de férias.

Cláusula 63.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após três meses completos de execução do contrato a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado res-

peitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 64.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 65.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- 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.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo da Páscoa.

3- Além, dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados o feriado municipal da localidade.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

5- São feriados municipais, nos diversos concelhos do distrito do Porto, os seguintes dias:

- Amarante - 8 de julho;
- Baião - 24 de agosto;
- Felgueiras - 29 de junho;
- Gondomar - Segunda-feira seguinte ao primeiro domingo de outubro;
- Lousada - Segunda-feira posterior ao último domingo de julho;
- Maia - Segunda-feira seguinte ao 2.º domingo de julho;
- Marco de Canavezes - 18 de julho;

– Matosinhos - Terça-feira seguinte ao Domingo de Pentecostes;

- Paços de Ferreira - 24 de junho;
- Paredes - Segunda-feira posterior ao terceiro domingo de julho;
- Penafiel - 11 de novembro;
- Porto - 24 de junho;
- Póvoa de Varzim - 29 de junho;
- Santo Tirso - 1 de julho;
- Valongo - 17 de agosto;
- Vila do Conde - 24 de junho;
- Vila Nova de Gaia - 24 de junho.

Cláusula 66.^a

Descanso compensatório

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

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 60 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador, dentro do prazo referido no número anterior.

5- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 2 desta cláusula.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

7- Nas empresas com menos de dez trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o número 1 desta cláusula pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou, verificados os pressupostos constantes do número 2 desta cláusula, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

8- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um descanso compensatório correspondente a 50 % das horas de trabalho realizado por cada domingo trabalhado.

Cláusula 67.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de empresa com menos de dez trabalhadores e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2 desta cláusula, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 68.^a

Efeitos da licença sem retribuição

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

2- A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

4- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 69.^a

Definição de faltas

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- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 70.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

I) Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade empregadora:

a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da Segurança Social;

c) Até 20 dias consecutivos, por falecimento dos filhos, genros, noras, adoptantes, adoptados e enteados;

d) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, sogros, e padrastrós, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

e) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trisnetos próprios ou do cônjuge, irmãos, cunhados;

f) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;

g) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais;

i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Por um dia para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada;

k) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

l) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respectiva legislação.

II) Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte da entidade empregadora:

a) As motivadas por doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença;

b) As motivadas por acidente de trabalho, sem prejuízo do previsto na cláusula anterior;

c) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício das funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que excedam o regime de créditos previstos neste contrato ou na respectiva legislação.

2- As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

Cláusula 71.^a

Comunicação das faltas justificadas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem que comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica e, no próprio dia que regressa ao serviço, preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação de falta.

5- O documento de comunicação de falta a que se refere o número anterior (que obedecerá ao modelo constante do anexo IV), obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pelo empregador e elaborado em duplicado.

6- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação da falta e proceder à fiscalização da mesma, dentro dos limites fixados na lei.

Cláusula 72.^a

Consequências das faltas não justificadas

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

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 74.^a

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja

previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3- O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantém o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

CAPÍTULO IX

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 75.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do contrato;
- b) Prestar aos sindicatos, quando por este pedido, todos os elementos solicitados, sobre a relação laboral;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- d) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- e) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, 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 e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado

só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

Cláusula 76.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) 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;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) 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;

e) 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;

f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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.

Cláusula 77.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCTV;

f) É proibido ao empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 78.^a

Transferência do trabalhador

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro dos limites previstos na cláusula 1.^a (Área e âmbito) deste contrato, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2- No caso de prejuízo sério, o trabalhador pode rescindir o contrato desde que para tanto prove o prejuízo sério que daí advier.

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

Cláusula 79.^a

Quotizações sindicais

Os trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações, deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 80.^a

Parentalidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são ainda assegurados 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:

1- Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas no posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

2- O(a) trabalhador(a) tem direito a uma licença nascimento de filho a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que é obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos,

o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro;

3- 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;

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;

5- A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição;

6- O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares do(a) trabalhador(a) o exijam e o empregador apenas pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa;

7- Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

8- As entidades patronais são obrigadas a dispensar os(as) trabalhadores(as) que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável;

9- Todas as matérias não previstas nesta cláusula, aplica-se a legislação de trabalho em vigor.

Cláusula 81.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente incluindo cursos de formação profissional, pós-graduação, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito a um horário de trabalho, ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3- O horário deve ser estipulado por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, de forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4- Na falta de acordo, o trabalhador tem direito a ser dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

5- A dispensa referida no número anterior poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração de trabalho igual ou superior a 20 horas e inferior a trinta horas - Dispensa até três horas semanais;

b) Duração de trabalho igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas - Dispensa até quatro horas semanais;

c) Duração de trabalho igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas - Dispensa até cinco horas semanais;

d) Duração de trabalho igual ou superior a trinta e oito horas - Dispensa até seis horas semanais.

6- O empregador pode nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

7- O trabalhador-estudante tem direito até dois dias, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

8- Se as provas forem em dias consecutivos ou sendo mais do que uma no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

9- Os dias de ausência referidos nos números 7 e 8 não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

10- A entidade patronal pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

11- Para beneficiar destas regalias o trabalhador-estudante deve, junto da entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1- Em matéria de segurança, e saúde no trabalho, as entidades empregadoras observarão as disposições legais aplicáveis, sem prejuízo das cláusulas seguintes.

2- Todos os trabalhadores têm direito à protecção no trabalho em condições de saúde e segurança competindo ao empregador assegurar e adoptar todas as medidas de organização no local de trabalho, que permitam essas condições.

Cláusula 83.^a

Formação na segurança e saúde no trabalho

Compete ao empregador assegurar e ministrar formação adequada aos trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho, no contexto das actividades por si desenvolvidas.

Cláusula 84.^a

Eleição dos representantes nas empresas

1- As organizações sindicais promovem nos termos da lei a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

2- Não existindo organizações sindicais a promoção é feita nos termos previstos na lei.

3- As comissões de segurança e saúde regulam a sua actividade, forma de funcionamento e competências por regulamento interno a aprovar por consenso.

Cláusula 85.^a

Segurança e saúde no trabalho

A entidade empregadora obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, condições essas que poderão ser prestadas através de serviços internos ou externos da empresa.

Cláusula 86.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes do decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos neste contrato.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7- O empregador deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma a que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

8- O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

9- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

CAPÍTULO XII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 87.^a

Formas de cessaçã

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogaçã;
- c) Resoluçã;
- d) Denúncia.

Cláusula 88.^a

Cessaçã do contrato de trabalho por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 89.^a

Revogaçã

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

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

4- Os efeitos do acordo de revogaçã do contrato de trabalho podem cessar por decisã do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicaçã escrita.

5- No caso de não ser possível assegurar a recepçã da comunicaçã prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepçã, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

6- A cessaçã prevista no número 4 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicaçã, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposiçã do empregador, na totalidade, o valor das compensaçã pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessaçã do contrato de trabalho.

7- Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cessação por iniciativa do empregador - Resolução Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Cláusula 90.^a

Justa causa

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa do 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 da observância de normas de saúde 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 da produtividade do trabalhador.

Cláusula 91.^a

Outras formas de cessação por iniciativa do empregador

O empregador pode ainda fazer cessar os contratos de trabalho, respeitando os termos previstos na lei, nos casos seguintes:

- a) Despedimento colectivo;
- b) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- c) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 92.^a

Resolução

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos quinze dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

5- A resolução do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos no número 2 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de 30 dias retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

6- No caso de contrato a termo, a indemnização corresponde ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato.

Cláusula 93.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 94.^a

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do tra-

balhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora nos termos previstos na lei.

5- A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Do processo disciplinar

Cláusula 95.^a

Do processo disciplinar

1- No caso de se verificar algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores que tenham incorrido nas referidas infracções, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos, local e tempo da sua ocorrência, bem como da intenção em o despedir, se esse for o caso.

2- A comunicação da instauração do processo de inquérito ou disciplinar interrompe os prazos de prescrição e caducidade, que iniciarão nova contagem desde que o processo esteja parado por inércia da entidade empregadora por mais 30 dias.

Cláusula 96.^a

Instauração do processo

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar, que para tanto lhe deve ser disponibilizado na área geográfica do local de trabalho, e para responder à nota de culpa deduzindo por escrito todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e sua participação neles, podendo juntar documentos, solicitar diligências provatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- O empregador ou o instrutor por ele nomeado, deve proceder às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa excepto se alegar fundamentadamente a sua imperitância ou carácter dilatatório.

3- Não há obrigação de audição de mais de 3 testemunhas por cada acto descrito na nota de culpa ou resposta, nem mais de 10 no total, cabendo aos trabalhadores assegurar a sua comparência no local e hora indicada, sendo que a mesma deverá ser informada ao trabalhador com cinco dias de antecedência.

4- Decorrido o prazo supramencionado tem o empregador que proferir, e dar conhecimento, decisão fundamentada por

escrito, em 30 dias, sob pena de caducidade do direito a aplicar sanção.

5- Nesta decisão escrita e fundamentada não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, excepto se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade do trabalhador.

6- Desta decisão deve ser dado conhecimento ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como no caso de ser representante sindical, à associação sindical.

7- A declaração da sanção disciplinar determina o cumprimento da pena ou cessação do contrato a partir do momento que dela o trabalhador se considere notificado.

Cláusula 97.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente para o apuramento da verdade ou bom andamento do processo.

2- A suspensão que se refere o número anterior pode excepcionalmente ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador justifique por escrito, que tendo em conta os indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 98.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5- A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7- O procedimento deve exercer-se nos 60 dias subsequentes aquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

8- A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crimes, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

9- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão.

10- O empregador deve manter devidamente actualizado a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 99.^a

Princípio geral

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição ou se o respectivo procedimento for inválido.

Cláusula 100.^a

Efeitos da ilicitude

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2- No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, de forma a serem corrigidos aspectos formais que o invalidem.

Cláusula 101.^a

Compensação

1- Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2- Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3- Da importância calculada nos termos da segunda parte do número 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até trinta dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento.

Cláusula 102.^a

Reintegração

1- O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2- Em caso de empresa que tenha até 10 trabalhadores ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

Cláusula 103.^a

Indemnização em substituição da reintegração

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3- Caso a oposição à reintegração nos termos do número 2 da cláusula anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no número 1 desta cláusula é calculada em 45 dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

4- Sem a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 104.^a

Manutenção de direitos e regalias

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

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

Cláusula 105.^a

Técnicos de computadores (preparação de curso)

No decurso da vigência desta convenção, sempre que exista consenso entre a entidade patronal e o técnico instrutor de que a preparação dos cursos implica a utilização de tempo para além do horário normal de trabalho, ser-lhe-á assegurada uma compensação de 11,49 € diários.

Cláusula 106.^a

Trabalhadores em carnes

1- Os primeiros-oficiais, quando desempenhem funções de chefia, serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 22,96 €, o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 107.^a

Trabalhadores de hotelaria

Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda:

1- A alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2- A alimentação será fornecida em espécie.

3- As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes.

4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das vinte e três horas.

5- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

7- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11h00.

8- O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção o constante da seguinte tabela:

a) Completa, por mês - 63,44 €;

b) Avulsas:

Almoço, jantar ou ceia - 3,39 €.

9- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

Cláusula 108.^a

Trabalhadores de panificação

1- Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber mensalmente a importância correspondente a 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho prestado.

2- No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3- O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

4- A categoria de encarregado de fabrico, constante da regulamentação anterior, é eliminada.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 109.^a

Constituição

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 110.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário, e convocação das reuniões.

Cláusula 111.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito e no prazo de 30 dias à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

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

Disposições finais e transitórias

Declaração

Para o cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 13 717 empresas e 45 600 trabalhadores.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Trabalhadores do comércio

Praticante - É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Ajudante de caixeiro-operador-ajudante de supermercado - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para assistente de loja ou operador de supermercado.

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

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

Caixa de loja/balcão - É o trabalhador que recebe numerário, cheques ou cartão de crédito/débito em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; emite facturas e recibos; regista estas operações.

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

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio. Atende o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, em exposições, no domicílio, antes ou depois da venda.

Conferente - É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras. Os trabalhadores actualmente classificados como conferentes mantêm essa categoria.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra

apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e dirige o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

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.

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

Rotulador ou etiquetador - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Bobinadeira - É a trabalhadora que procede ao corte e bobinagem de novelos e de fio de nylon a fim de serem utilizados em artigos de pesca ou similares. Procede ainda à colagem de rótulos nas bobinas e à sua embalagem.

Coleccionador - É o trabalhador que faz cartazes ou mostuários, atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer funções de caixeiro.

Florista - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

Trabalhador de secção de amostras - É o trabalhador cujas funções consistem unicamente em alinhar e agrafar amostras nas folhas dos cartazes, apondo em cada uma o respectivo preço, bem como proceder ao endereçamento de envelopes com esses cartazes ou catálogos aos clientes constantes da lista que lhe seja fornecida. Poderá ainda registar e dar baixa da saída e da recepção dos respectivos cartazes, de acordo com as instruções que lhe sejam transmitidas.

Coordenador de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com um mínimo de oito caixas, dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente da loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneo, nomeadamente para trocas e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitados.

Operador fiscal de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado com um mínimo de oito caixas, e sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura de parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhos adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados pelos clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Em conjunto com o coordenador recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

Trabalhadores de escritório e correlativos

Grupo I

Trabalhadores de escritório

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador com funções semelhantes às do escriturário de um serviço de contabilidade que desempenha, por delegação e sob controlo do contabilista ou de guarda-livros, tarefas que enquadram as atribuições dos titulares daquelas categorias.

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

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 que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, executa outras funções semelhantes.

Chefe de escritório ou director de serviço - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

Contabilista - 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos de livros e 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 registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas com escrita regularmente organizada, a que se refere o Código do IRS/IRC perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário o correio recebido e junta-lhes a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instrução definida com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Dactilógrafo - É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados, em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, pápeis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista a reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Escriturário -

1- 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 notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas 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 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 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 cor-

responde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizem a função de escriturário.

Estenodactilógrafo - É o trabalhador que 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.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escruturação 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 extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de telex - É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas 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 consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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 outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de orientações várias.

Secretário de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhes 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.

Secretário-geral - É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Técnicos de contas - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em

escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores em 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.

Grupo II

Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Grupo III

Cobreadores

Cobrador - É o trabalhador que normalmente e predominantemente efectua fora dos escritórios pagamentos de depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

Grupo IV

Trabalhadores da informática

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 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 organogramas 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 de sistemas de tratamento automático de informação.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar as 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 organogramas 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 - É o trabalhador que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador mecanográfico - É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutores, intercaladores, calculadores, tubuladores; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante 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 - É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas 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 a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

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 auxiliares - É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel.

Instalador de programas - É o trabalhador que recebe as especificações e instruções preparadas pelo programador e, segundo as directrizes recebidas, prepara a máquina para o trabalho a realizar, demonstra o modo de operar, instala o programa, assegura o seu bom funcionamento e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Programador analista - É o trabalhador de informática responsável pela concepção e execução de determinados sistemas informáticos, cuja envergadura do projecto não necessita da intervenção do analista de sistemas. Estão-lhe adstritas funções polivalentes de análises e programação.

Operador de computadores - Assegura e controla a execução dos trabalhos, em computador, segundo o manual de operações. Procede à execução das tarefas, de acordo com um plano estabelecido, controlando periféricos, tais como impressoras, leitores, perfuradores, etc., preparando suportes

de apoio e atendendo às mensagens do computador. Assina e estabelece uma relação de todas as anomalias ou incidentes no equipamento. Pode executar os trabalhos preparatórios, com vista ao tratamento das diferentes tarefas em computador «programas utilitários», de ordenação de ficheiros, etc. Pode preparar os ficheiros de entrada a utilizar nos processamentos, bem como os impressos necessários e suportes disponíveis - bandas ou discos - para gravação das saídas.

Grupo V

Peritos técnicos

Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios

Delegado - É o trabalhador perito técnico que superintende na actuação dos profissionais sob a sua jurisdição, competindo-lhe orientar dirigir o serviço dos mesmos.

Subdelegado - É o trabalhador que coadjuva o delegado, substituindo-o nos seus impedimentos.

Perito técnico - É o trabalhador a quem compete fazer fiscalização dos produtos alimentares nos estabelecimentos dos avançados e proceder à angariação de novos contratos e consolidação dos antigos.

Praticante - É o trabalhador que ajuda os peritos técnicos, recebendo destes a instrução profissional necessária para o exercício da actividade.

Portaria, vigilância e limpeza

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

Guarda - É o trabalhador cuja actividade se limita a zelar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal.

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

Vigilante - É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Chefe de pessoal auxiliar - É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

Chefe de grupo de vigilância - É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

Técnico de vendas

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 delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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.

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

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Inspector de vendas - É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido de auscultação da praça no cumprimento de programas e visita a clientes em zonas não demarcadas.

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

Trabalhadores de armazém

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

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

Rotulador-etiquetador - É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por método manual ou mecânico, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias ou produtos por clientes ou sectores de venda.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

Ajudante de fiel de armazém ou conferente - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Estagiário de ajudante de fiel de armazém - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para fiel de armazém.

Praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Electricistas técnicos de rádio e TV

Grupo I

Electricistas

Encarregado - É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

Chefe de equipa - É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade, e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Técnico de rádio e TV - É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

Oficial - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Pré-oficial - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, coordenado com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que sob orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Grupo II

Técnicos de computadores

Definição de computador - A definição de computador fica sujeita às normas estabelecidas internacionalmente.

Definição de técnico de computadores - É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e desenvolvimento da parte hardware do computador.

Categorias profissionais

Técnico estagiário de computadores - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de computadores para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

Técnico auxiliar de computadores - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar, por substituição, avarias do tipo electrónico da unidade central e periféricos dos computadores para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha.

Técnico de computadores de 1.ª linha - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias do tipo electrónico unidade central e periféricos dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Técnico de suporte de computadores - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções eventualmente propor e realizar modificações e melhoramentos no hardware dos computadores para cujas séries esteja habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Técnico de sistemas de computador - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos dos sistemas para que está habilitado. Está tecnicamente habilitado a propor e realizar modificações nos sistemas operativos e ou microprogramação. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Subchefe de secção - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de secção - É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção técnica.

Grupo III

Técnicos de electrónica

Técnico estagiário de electrónica - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de sistemas digitais para cujas séries será habilitado com aproveitamento e fazer aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

Técnico auxiliar de electrónica - É o trabalhador que tendo terminado o período de estágio exerce funções de detecção e reparação de avarias do tipo electromecânico e de detecção e reparação, por substituição, de avarias de tipo electrónico do sistema para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de electrónica.

Técnico de electrónica - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar avarias de tipo electrónico do sistema digital para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Chefe de secção - É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão de secção.

Marceneiros

Acabador de móveis - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Colocador de espuma 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 de tecidos para colchões - É o trabalhador que executa tanto manualmente como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador de tecidos para estofos - É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro de colchoeiro - É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina tais como: coser fechos, fachas, ligá-las ao tampo e rematar, ou colchões acabados.

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

Costureiro de decoração - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofador - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros, para mangles, sofás, etc.

Dourador de ouro de imitação - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação em móveis de arte sacra.

Dourador de ouro fino - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e 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 madeiras em alto-relevo e baixo-relevo.

Envernizador - É o trabalhador que aplica verniz sobre superfície de madeira, executa as tarefas fundamentais de polidor mas só trabalha à base de verniz.

Estofador - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série 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 e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de móveis - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

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

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

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

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster,

celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

Cesteiro - É o trabalhador que executa vários trabalhos em verga, utilizando materiais como cana, bambu, verga ou madeira.

Colchoeiro - É o trabalhador que repara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

Encerador de móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro.

Gravador - É o trabalhador que executa as gravuras em couro ou em madeira, utilizando ferramentas manuais.

Marceneiro de bilhares - É o trabalhador que é especializado na montagem e reparação de mesas para bilhar o que requer conhecimentos específicos.

Moldureiro - É o trabalhador que executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as baguetes de acordo com as características de obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

Restaurador de móveis antigos - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou figuras em madeira.

Chefe de secção - É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. Ainda é o responsável pelo serviço da secção.

Metalúrgicos

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.

Chefe de serviços técnicos - É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

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 raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, mar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que nomeadamente são designados por ser-

ralheiros de tubos ou tubistas.

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

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

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

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 profissionais que procedem a pintura de automóveis.

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 controle das existências das mesmas.

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

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

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

Montador de estruturas metálicas ligeiras - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nesses elementos.

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

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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 de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar má-

quinas e ferramentas.

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

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.

Atarrachador - É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara produtos isolantes para o revestimento de superfícies metálicas ou, eventualmente, outros, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Maçariqueiro - É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçarico oxí-acetilénico ou outros, manobra placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Mecânico de aparelhos de precisão - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Incluem-se nesta categoria os mecânicos de máquinas de escritório.

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

Mecânico de canetas e ou isqueiros - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à reparação de canetas e ou isqueiros.

Pantografista - É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais, utilizando um pantógrafo.

Mecânico de ar comprimido - É o trabalhador que monta e repara máquinas ou sistemas de ar comprimido.

Aprendiz - É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

Praticante - É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

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 engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Decorador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, de-

senha 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 elabora projectos, maquetes, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

Desenhador-maquetista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

Desenhador de arte finalista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maquete, está habilitado a executar com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Medidor-orçamentista-coordenador - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos, na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Maquetista-coordenador - É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

Planificador - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara a partir de projecto a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessária aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Assistente operacional - É o trabalhador que a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-se 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.

Desenhador técnico - É o trabalhador que, a partir de ele-

mentos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção.

Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador (gráfico ou artístico) - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos ou publicitários, a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Maquetista - É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

Decorador - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (croquis, maquetas), executa com o pormenor necessário, cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimentos, coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável acerca das modificações que julgue necessárias.

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

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

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

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

Tirocinante - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Praticante - É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

Construção civil

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

Arvorado - É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

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

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuque e lambris.

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

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 ou outros trabalhos similares ou complementares.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferentes para dirigir os mesmos.

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

Auxiliar (menor) - É o trabalhador sem qualquer especialização com idade inferior a 18 anos de idade.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor-decorador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre parede ou madeira.

Assentador de aglomerados de cortiça - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos - É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de matérias isolantes com vista a regularizar a temperatura ou eliminar ruídos do som.

Assentador de revestimentos - É o trabalhador que, ex-

clusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

Assentador de tacos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos em pavimentos.

Ladrilhador ou azulejador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, azulejos e mosaicos.

Finjidor - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita, com tinta, madeira ou pedra.

Impermeabilizador - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização.

Montador de estores - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

Montador de andaimes - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

Montador de chapas de fibrocimento - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

Montador de tubagens de fibrocimento - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de tubos de fibrocimento ou plástico e seus acessórios.

Carpinteiros

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

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

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro - É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

Mecânico de madeiras - É o trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupa, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

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

Aprendiz - É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

Praticante - É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

Trabalhadores de vestuário

Mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas.

Ajudante de mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestras.

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.

Costureira especializada - É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

Costureira - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial.

Costureira de emendas - É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionado.

Bordadora especializada - É a trabalhadora especializada que borda à mão e ou à máquina.

Bordadora - É a trabalhadora que borda à mão e ou à máquina.

Ajudante - É o trabalhador que, tendo 16 anos de idade, tirocina durante dois anos para oficial ou costureira.

Modelista - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

Trabalhadores em carnes

Praticante - É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos de idade, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante - É o trabalhador que habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

Caixa - É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Embaladeira - É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

Servente - É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Fressureira - É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de balcão - É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes

para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias 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 exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, quantidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

Dispenseiro - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Podem emprar as frutas e saladas.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de

mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

Empregado de mesa de 1.ª - É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.ª - É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Controlador-caixa - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos, nas salas das refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas, elaboração de mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal, zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Roupeiro - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

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

Empregado de «snack» - É o trabalhador que num res-

taurante de refeições ligeiras (snack) se ocupa dos arranjos e preparações dos respectivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições cobrando-lhes as respectivas importâncias.

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial - É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as 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 e quantitativamente.

Cozinheiro - É o trabalhador 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 a 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 zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Aprendiz - É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário - É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requeiram.

Trabalhadores de panificação

Gerente de padaria - É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins e várias padarias da mesma empresa.

Amassador - É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

Panificador - É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou má-

quinas apropriadas; que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz - É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

Caixeiro encarregado de padaria - É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade das vendas ao balcão, coordenando a actividade dos caixeiros de padaria.

Caixeiro de padaria - É o trabalhador responsável por todos os actos de vendas ao balcão, competindo-lhe ainda proceder à embalagem dos produtos fabricados.

Aspirante a panificador - É o trabalhador que completou o período de aprendizagem tendo as mesmas funções do panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

Trabalhadores rodoviários

Motoristas (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Competindo-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando conduza veículos pesados ou ligeiros de distribuição será acompanhado de ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa, podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

Servente de viatura de carga - É o trabalhador, maior de 18 anos, que auxilia o ajudante de motorista nas cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga ou na arrumação destas nos locais indicados pela empresa.

Técnica electromedicina/electrónica médica

Todos os equipamentos eléctricos, electromecânicos, pneumáticos e electrónicos, em funcionamento dentro de âmbito hospitalar e clínico sujeitos às normas internacionais em vigor, nos sectores de cuidados intensivos, investigação, monitorização e diagnóstico, utilizando todos os campos da electrónica e da tecnologia (electrónica lógica e digital, microprocessores, fibras ópticas, sistemas computadorizados e ultrassonografia).

Electrónica médica

Técnico estagiário de electrónica médica - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem na manutenção de equipamentos eléctricos

e electromecânicos e fazer aplicações práticas quer na empresa quer nos clientes. Pode por iniciativa e conveniência da empresa frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos, electromecânicos e electrónicos elementares.

Técnico auxiliar (electrónica médica) - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo eléctrico e electromecânico e detectar e reparar por substituição avarias de tipo electrónico elementares.

Técnico de electrónica médica - grau III - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónica de equipamentos de fisioterapia, para as quais está habilitado. Poderá fazer as respectivas calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Técnico de electrónica médica - grau II - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e electrónico, reparar os órgãos electrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector de recuperação e electrocardiografia. Pode ainda ter funções de instrutor e coordenador relativo à manutenção preventiva.

Técnico de electrónica médica - grau I - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electrónico e electromecânico dos sistemas constituídos por equipamentos associados de funções múltiplas. Está tecnicamente habilitado a estudar projectos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibração. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Chefe de oficina - É o trabalhador técnico mais qualificado dentro do âmbito electrónico e responsável pela coordenação e supervisão da respectiva oficina.

Técnicos de electromedicina/electromecânica pneumática/material cirúrgico/RX

Parte electromecânica

Todos os equipamentos, eléctricos, electromecânicos, pneumáticos e RX (parte electromecânica), em funcionamento dentro do âmbito hospitalar e clínico, sujeitos às normas internacionais em vigor, nos sectores de recuperação, cuidados intensivos, investigação, monitorização e diagnóstico, utilizando todos os campos da tecnologia electromecânica e pneumática.

Técnico de electromedicina/electromecânica e pneumática - É o trabalhador estagiário cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos, electromecânicos e pneumáticos para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer nos clientes.

Técnico auxiliar de electromedicina/electromecânica e pneumática - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo eléctrico, electromecânico

e detectar e reparar por substituição avarias do tipo pneumático elementares assim como material cirúrgico.

Técnico de electromedicina/electromecânica e pneumática - grau III - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e pneumático por órgãos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector de recuperação e rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Técnico de electromedicina/electromecânica e pneumática - grau II - É o trabalhador cujas funções, consistem em detectar e reparar avarias do tipo electromecânico e pneumático dos órgãos substituídos, de fisioterapia (RI/UV), esterilização, bloco operatório, rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor e coordenador relativo à manutenção preventiva.

Técnico de electromecânica e pneumática - grau I - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias electromecânicas e eléctricas em equipamentos de natureza mais sensível. Está tecnicamente habilitado a estudar projectos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Chefe de oficina - É o trabalhador técnico mais qualificado responsável pela oficina, tendo ao seu cargo a coordenação e supervisão da respectiva oficina.

Técnicos paramédicos

Técnico de audiometria e próteses audiométricas - É o trabalhador técnico audiometrista que trabalha sob prescrição do médico, faz diversos exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas: faz testes às capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de prótese auditiva, e executa pequenas reparações.

Técnico de ortopedia e ortopédicas - É o trabalhador que assegura a colocação de membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações: examina a parte do corpo afectada para determinar os factores que possam influenciar o ajustamento e colocação de membros artificiais e aparelhos ortopédicos e toma as respectivas precauções; envia as especificações do aparelho ao «mecânico ortopédico»; fixa o aparelho ao paciente procedendo aos ajustamentos necessários, e ensina o doente a servir-se com correcção da sua prótese, de modo a tirar o máximo partido dela.

Técnico platipodista ou practipedista - É o trabalhador que observa os pés de crianças e adultos para eliminação de defeitos musculares ou ósseos, segundo as prescrições médicas. Examina os pés e tenta detectar os diversos tipos de deficiência por apalramento ou efectuando impressões plantares; humedece a planta dos pés com tinta de carimbo e em seguida coloca-os em cima de impressos para pediagrafia, tomando as precauções necessárias de modo a ficarem bem marcadas as impressões plantares; observa o resultado obtido e dá indicações acerca do tipo de correctores a serem

adoptados como, por exemplo, palmilhas, rectores de joanetes, sandálias, separadores para dedos, protectores, botas e outros; observa posteriormente os pés a fim de constar os resultados obtidos e se necessário introduz modificações no tratamento indicado.

Praticante - É o trabalhador que não possuindo o respectivo curso oficial procede à aprendizagem sob a orientação permanente dos técnicos paramédicos acima indicados.

Técnicos de electromecânica

Técnico estagiário de electromecânica - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos e electromecânicos para cujas séries está habilitado com aproveitamento e fazer aplicação prática quer na empresa quer nos clientes.

Técnico auxiliar de electromecânica - É o trabalhador que tendo terminado o período de estágio exerce funções que consistem em detectar e reparar avarias do tipo eléctrico e electromecânico para cujas séries está habilitado, sob a orientação de um técnico de electromecânica.

Técnico de electromecânica - É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção e reparação de todos os equipamentos de escritório eléctricos ou electromecânicos, incluindo máquinas registadoras e relógios de ponto.

Chefe de secção - É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção.

Relojeiros

Técnico de reparação - É o profissional de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando lupas e ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como os eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógio.

Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

Mestre - É o trabalhador que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

Oficial de 1.ª - É o trabalhador apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.ª - É o trabalhador que substitui o oficial de 1.ª nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

Oficial de 3.ª - É o trabalhador que se prepara para ascen-

der às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

Auxiliar - É o trabalhador que presta serviço nas operações de fabrico.

Aspirante - É todo aquele que pretende seguir a carreira de profissional, mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

Operário - É o trabalhador que executa trabalhos de fabrico, coadjuvando os oficiais nas suas tarefas, competindo-lhe igualmente trabalhos de arrumação, limpeza, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

Ajudante - É o trabalhador que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza, arrumação, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Trabalhadores do comércio

Nível I:

Gerente comercial.

Nível II:

Encarregado de loja.

Encarregado geral.

Chefe de compras.

Coordenador de caixa.

Nível III:

Caixeiro encarregado.

Chefe de secção.

Operador fiscal de caixa.

Nível IV:

Caixeiro de mais de seis anos (1.ª).

Coleccionador de mais de seis anos.

Caixeiro de mar.

Expositor e ou decorador.

Operador de supermercados mais de seis anos (especializado).

Florista de mais de seis anos.

Nível V:

Caixeiro de três a seis anos (2.ª).

Coleccionador de três a seis anos.

Demonstrador.

Conferente.

Operador de supermercados de três a seis anos (1.ª).

Florista de três a seis anos.

Nível VI:

Caixeiro até três anos (3.ª).

Operador de supermercados até três anos (2.ª).

Coleccionador até três anos.
Caixa de loja/balcão.
Repositor.
Bobinadeira.
Florista até três anos.

Nível VII:

Servente.
Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.
Rotulador ou etiquetador.
Trabalhador de secção de amostras com 21 ou mais anos.

Nível VIII:

Caixeiro-ajudante do 3.º ano.
Operador ajudante de supermercado do 3.º ano.
Florista ajudante do 3.º ano.
Trabalhador de secção de amostras com 20 anos.

Nível IX:

Caixeiro-ajudante do 2.º ano.
Operador ajudante de supermercados do 2.º ano.
Florista ajudante do 2.º ano.
Trabalhador de secção de amostras com 19 anos.

Nível X:

Caixeiro-ajudante do 1.º ano.
Operador ajudante de supermercado do 1.º ano.
Florista ajudante do 1.º ano.
Trabalhador de secção de amostras com 18 anos.

Nível XI:

Trabalhadores de secção de amostras de 16 e 17 anos:
Alínea a) - Praticante de 17 anos.
Alínea b) - Praticante de 16 anos.

Trabalhadores de escritório e correlativos

Grupos I e II

Trabalhadores de escritório

Nível I:

Director de serviços.
Chefe de escritório.
Inspector administrativo.
Secretário geral.

Nível II:

Chefe de serviços, departamento ou divisão.
Tesoureiro.
Contabilista, técnico de contas.
Delegado.

Nível III:

Guarda-livros.
Chefe de secção.

Correspondente de línguas estrangeiras.
Secretária de direcção.
Subdelegado.

Nível IV:

Escriturário com mais de seis anos (1.ª).
Caixa.
Esteno-dactilógrafo.
Ajudante de guarda-livros.
Instalador de programas.
Perito técnico.

Nível V:

Escriturário de três a seis anos (2.ª).
Recepcionista.
Operador de máquinas de contabilidade.

Nível VI:

Escriturário até três anos (3.ª).
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de telex.

Nível VII:

Dactilógrafo do 3.º ano.
Estagiário do 3.º ano.

Nível VIII:

Dactilógrafo do 2.º ano.
Estagiário do 2.º ano.
Praticante (perito técnico).

Nível IX:

Dactilógrafo do 1.º ano.
Estagiário do 1.º ano.

Grupo III

Telefonistas

Nível VI:

Telefonista.

Grupo IV

Cobrades

Nível V:

Cobrador.

Grupo V

Serviços auxiliares

Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos.
Porteiro com mais de 21 anos.
Guarda.

Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos.
Porteiro com menos de 21 anos.
Guarda.

Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

Alínea *a*) - Pacote de 17 anos.

Alínea *b*) - Pacote de 16 anos.

Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV

Nível II:

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III:

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV.

Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos).

Nível IV:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos).

Nível V:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos).

Nível VI:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º período.

Nível VII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º período.

Nível VIII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º período.

Nível IX:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano.

Nível X:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano.

Nível XI:

Alínea *a*) - Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º ano ou período.

Alínea *b*) - Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano ou período.

Alínea *c*) - Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano ou período.

Trabalhadores de armazém

Nível II:

Encarregado geral.

Nível III:

Encarregado de armazém.

Nível IV:

Fiel de armazém.

Nível V:

Ajudante de fiel de armazém de três a seis anos (1.ª) ou conferente.

Nível VI:

Ajudante de fiel de armazém até três anos (2.ª).

Nível VII:

Servente ou auxiliar de armazém.

Distribuidor.

Embalador.

Operador de máquinas.

Rotulador/etiquetador.

Nível IX:

Estagiário de ajudante de fiel de armazém de 2.º ano.

Nível X:

Estagiário de ajudante de fiel de armazém de 1.º ano.

Nível XI:

Praticante.

Técnicos de vendas.

Nível II:

Chefe de vendas.

Nível III:

Inspector de vendas.

Nível IV:

Vendedor especializado sem comissões.

Vendedor sem comissões.

Promotor de vendas sem comissões.

Prospector de vendas sem comissões.

Nível VI:

Vendedor com comissões.

Promotor de vendas com comissões.

Prospector de vendas com comissões.

Vendedor especializado com comissões.

Portaria, vigilância e limpeza

Nível III:

Chefe de grupo de vigilância.

Nível IV:

Chefe de pessoal auxiliar.

Vigilante.

Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos.

Porteiro com mais de 21 anos.

Guarda.

Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos.
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

Alínea a) - Pacote de 17 anos.
Alínea b) - Pacote de 16 anos.

Marceneiros

Nível III:

Chefe de secção.

Nível IV:

Pintor-decorador de 1.^a
Entalhador de 1.^a
Dourador de ouro fino de 1.^a
Acabador de móveis de 1.^a
Restaurador de móveis antigos.

Nível V:

Marceneiro de 1.^a
Pintor de móveis de 1.^a
Polidor manual de 1.^a
Polidor mecânico de 1.^a
Envernizador de 1.^a
Estofador de 1.^a
Montador de móveis de 1.^a
Dourador de ouro de imitação de 1.^a
Encerador de móveis de 1.^a
Gravador de 1.^a
Marceneiro de bilhares de 1.^a
Moldureiro de 1.^a
Pintor-decorador de 2.^a
Dourador de ouro fino de 2.^a
Entalhador de 2.^a
Acabador de móveis de 2.^a

Nível VI:

Cortador de tecidos para estofos de 1.^a
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a
Costureiro controlador de 1.^a
Cesteiro de 1.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a
Costureiro de 1.^a
Colchoeiro de 1.^a
Marceneiro de 2.^a
Pintor de móveis de 2.^a
Polidor de móveis de 2.^a
Polidor manual de 2.^a
Polidor mecânico de 2.^a
Envernizador de 2.^a
Estofador de 2.^a
Montador de móveis de 2.^a

Dourador de ouro de imitação de 2.^a
Costureiro de decoração de 1.^a
Costureiro de estofador de 1.^a
Costureiro de colchoeiro de 1.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 1.^a
Dourador de ouro fino de 3.^a
Pintor-decorador de 3.^a
Entalhador de 3.^a
Acabador de móveis de 3.^a
Encerador de móveis de 2.^a
Gravador de 2.^a
Marceneiro de bilhares de 2.^a
Moldureiro de 2.^a

Nível VII:

Costureiro de 2.^a
Cesteiro de 2.^a
Colchoeiro de 2.^a
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a
Cortador de tecidos para colchões de 2.^a
Costureiro controlador de 2.^a
Costureiro de decoração de 2.^a
Costureiro de estofador de 2.^a
Costureiro de colchoeiro de 2.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 2.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 2.^a
Encerador de móveis de 3.^a
Gravador de 3.^a
Marceneiro de bilhares de 3.^a
Moldureiro de 3.^a
Marceneiro de 3.^a
Pintor de móveis de 3.^a
Polidor manual de 3.^a
Polidor mecânico de 3.^a
Envernizador de 3.^a
Estofador de 3.^a
Dourador de ouro de imitação de 3.^a
Praticante do 3.º ano.

Nível VIII:

Cesteiro de 3.^a
Colchoeiro de 3.^a
Cortador de tecidos para estofos de 3.^a
Cortador de tecidos para colchões de 3.^a
Costureiro controlador de 3.^a
Costureiro de decoração de 3.^a
Costureiro de estofador de 3.^a
Costureiro de colchoeiro de 3.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 3.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 3.^a
Praticante do 2.º ano.

Nível IX:

Praticante do 1.º ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

Alínea a) - Aprendiz de 16 anos.

Trabalhadores metalúrgicos

Nível II:

Chefe de serviços técnicos.

Nível III:

Preparador de trabalho.

Nível IV:

Afinador de máquinas de 1.^a

Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a

Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a

Mecânico de canetas e ou isqueiros de 1.^a

Canalizador de 1.^a

Mecânico de ar comprimido de 1.^a

Pantografista de 1.^a

Mecânico de automóveis de 1.^a

Montador-ajustador de máquinas de 1.^a

Serralheiro civil de 1.^a

Serralheiro mecânico de 1.^a

Torneiro mecânico de 1.^a

Soldador electroarco ou oxiacetilénico de 1.^a

Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a

Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a

Nível V:

Afinador de máquinas de 2.^a

Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a

Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a

Mecânico de canetas e ou isqueiros de 2.^a

Atarrachador.

Assentador de isolamentos.

Funileiro-latoeiro de 1.^a

Canalizador de 2.^a

Maçariqueiro de 1.^a

Mecânico de automóveis de 2.^a

Mecânico de ar comprimido de 2.^a

Montador-ajustador de máquinas de 2.^a

Serralheiro mecânico de 2.^a

Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 2.^a

Afinador-ajustador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a

Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a

Serralheiro civil de 2.^a

Pintor.

Torneiro mecânico de 2.^a

Cortador ou serrador de materiais.

Montador de estruturas metálicas ligeiras.

Pantografista de 2.^a

Nível VI:

Afinador de máquinas de 3.^a

Funileiro-latoeiro de 2.^a

Maçariqueiro de 2.^a

Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a

Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a

Mecânico de canetas e ou isqueiros de 3.^a

Canalizador de 3.^a

Mecânico de automóveis de 3.^a

Mecânico de ar comprimido de 3.^a

Montador-ajustador de máquinas de 3.^a

Serralheiro civil de 3.^a

Torneiro mecânico de 3.^a

Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 3.^a

Afinador-reparador e montador de bicicletas ou ciclomotores de 3.^a

Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a

Entregador de ferramentas, materiais e produtos.

Lubrificador.

Soldador.

Serralheiro mecânico de 3.^a

Escolhedor/classificador de sucata.

Pantografista de 3.^a

Nível VII:

Operário não especializado.

Nível VIII:

Praticante do 2.º ano.

Nível IX:

Praticante do 1.º ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

Alínea a) - Aprendiz de 16 anos.

Técnicos de desenho

Nível II:

Medidor-orçamentista-coordenador.

Maquetista-coordenador.

Desenhador-projectista ou decorador-projectista.

Planificador.

Assistente operacional.

Nível IV:

Mais de 3 anos:

Desenhador-maquetista.

Desenhador de arte finalista.

Desenhador técnico.

Desenhador (gráfico e artístico).

Decorador.

Medidor.

Medidor-orçamentista.

Maquetista.

Nível V:

Menos de 3 anos:

Desenhador-maquetista.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador técnico.
Desenhador (gráfico e artístico).
Decorador.
Medidor.
Medidor-orçamentista.
Maquetista.

Nível VI:

Tirocinante do 2.º ano.
Arquivista técnico (mais de três anos).

Nível VII:

Arquivista técnico (menos de três anos).
Operador heliográfico (mais de três anos).
Tirocinante do 1.º ano.

Nível VIII:

Operador heliográfico (menos de três anos).

Nível X:

Praticante de 17 anos.

Nível XI:

Alínea a) - Praticante de 16 anos.

Construção civil

Nível III:

Encarregado.

Nível IV:

Arvorado.
Pintor decorador de 1.ª

Nível V:

Pintor de 1.ª
Estucador de 1.ª
Carpinteiro de limpos de 1.ª
Pedreiro de 1.ª
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 1.ª
Assentador de revestimentos de 1.ª
Fingidor de 1.ª
Ladrilhador ou azulejador de 1.ª
Pintor decorador de 2.ª

Nível VI:

Capataz.
Pintor de 2.ª
Estucador de 2.ª
Carpinteiro de limpos de 2.ª

Pedreiro de 2.ª

Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª
Assentador de aglomerados de cortiça.
Assentador de tacos.
Impermeabilizador.
Montador de estores.
Montador de andaimes.
Montador de chapas de fibrocimento.
Montador de tubagens de fibrocimento.
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2.ª
Assentador de revestimentos de 2.ª
Ladrilhador ou azulejador de 2.ª
Fingidor de 2.ª

Nível VII:

Servente.

Nível X:

Auxiliar menos de 17 anos.

Trabalhadores carpinteiros

Nível III:

Encarregado.

Nível V:

Carpinteiro de limpos de 1.ª
Mecânico de madeiras de 1.ª

Nível VI:

Carpinteiro de limpos de 2.ª
Mecânico de madeiras de 2.ª
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.

Nível VII:

Servente.
Praticante (4.º ano).

Nível VIII:

Praticante (3.º ano).

Nível IX:

Praticante (2.º ano).

Nível X:

Praticante (1.º ano).

Nível XI:

Alínea a) - Aprendiz de 16 anos.

Trabalhadores de vestuário

Nível IV:

Mestre ou mestra.
Modelista.

Nível V:

Ajudante de mestre ou mestra.
Oficial especializado.

Nível VI:

Bordadeira especializada.
Costureira especializada.
Oficial.

Nível VII:

Costureira.
Bordadeira.

Nível VIII:

Costureira de emendas.

Nível XI:

Alínea *a*) - Ajudante de 17 anos.
Alínea *b*) - Ajudante de 16 anos.

Trabalhadores de hotelaria

Nível II:

Chefe de cozinha.

Nível III:

Encarregado de refeitório.
Chefe de snack.
Cozinheiro de 1.^a

Nível IV:

Encarregado de balcão.
Ecónomo.
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de snack.
Cozinheiro de 2.^a

Nível V:

Empregado de balcão.
Cozinheiro de 3.^a
Cafeteiro.
Empregado de mesa de 2.^a
Controlador-caixa.
Dispenseiro.
Empregado de balcão/mesa self-service comercial.

Nível VI:

Copeiro.
Empregado de refeitório.

Nível VII:

Roupeiro.

Nível VIII:

Empregado de limpeza.

Nível IX:

Estagiário.

Nível X:

Aprendiz com mais de 18 anos.

Nível XI:

Aprendiz 2.º ano (menos de 18 anos) - Alínea *a*).
Aprendiz 2.º ano (menos de 18 anos) - Alínea *b*).

Trabalhadores de panificação

Nível I:

Gerente de padaria.

Nível III:

Caixeiro-encarregado de padaria.

Nível IV:

Amassador.
Forneiro.

Nível V:

Panificador.
Caixeiro de padaria com mais de três anos.

Nível VI:

Caixeiro de padaria com menos de três anos.

Nível VII:

Aspirante a panificador.

Nível X:

Aprendiz do 2.º ano.

Nível XI:

Aprendiz do 1.º ano - Alínea *a*).

Trabalhadores rodoviários

Nível IV:

Motoristas de pesados.

Nível V:

Motoristas de ligeiros.

Nível VI:

Ajudante de motorista.

Nível VII:

Servente de carga.

Trabalhadores em carnes

Nível IV:

Primeiro-oficial.

Nível V:
Segundo-oficial.

Nível VI:
Caixa.

Nível VII:

Servente.
Fressureira.
Embaladeira.

Nível IX:
Ajudante do 2.º ano.

Nível X:
Ajudante do 1.º ano.

Nível XI:
Alínea a) praticante de 17 anos.
Alínea b) praticante de 16 anos.

Técnicos paramédicos

(Grupo II)

Nível II:
Técnico de audiometria e próteses audiométricas.
Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas.
Técnico platipodista ou practipedista.

Nível III:
Praticante do 5.º ano.

Nível IV:
Praticante do 4.º ano.

Nível V:
Praticante do 3.º ano.

Nível VI:
Praticante do 2.º ano.

Nível VII:
Praticante do 1.º ano.

Técnicos de electrónica

Equiparados a técnicos de computadores - Tabela B.
Técnico estagiário de electrónica - Equiparado a técnico estagiário de computadores.

Técnico auxiliar de electrónica - Equiparado a técnico auxiliar de computadores.

Técnico de electrónica (menos de dois anos) - Equiparado a técnico de computadores de 1.ª linha (menos de dois anos).

Técnico de electrónica (de dois a quatro anos) - Equiparado a técnico de computadores de 1.ª linha (de dois a quatro anos).

Técnico de electrónica (mais de quatro anos) - Equiparado a técnico de computadores de 1.ª linha (mais de quatro anos).

Chefe de secção - Equiparado a técnico de suporte de computadores.

Relojoeiros

Nível III:
Técnico de reparação - Oficial especializado.

Nível IV:
Técnico de reparação - Oficial de 1.ª classe.

Nível V:
Técnico de reparação - Oficial de 2.ª classe.

Nível VI:
Técnico de reparação - Oficial de 3.ª classe.

Nível VII:
Técnico de reparação - Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VIII:
Técnico de reparação - Pré-oficial do 1.º ano.

Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

Nível III:
Mestre.

Nível IV:
Oficial de 1.ª

Nível V:
Oficial de 2.ª
Operário.

Nível VI:
Oficial de 3.ª

Nível VII:
Auxiliar do 2.º ano.

Nível VIII:
Auxiliar do 1.º ano.
Ajudante do 2.º ano.

Nível IX:
Aspirante do 1.º ano.
Ajudante do 1.º ano.

Notas:

1- Os níveis III - A e V - A constantes da regulamentação anterior serão eliminados, passando as categorias profissionais neles incluídas para os níveis III e VI, respectivamente.

2-

a) Os técnicos de informática, até agora abrangidos pela tabela geral (A), passarão a ser abrangidos pela tabela E - Técnicos de informática.

b) O período de estágio do programador estagiário não poderá ultrapassar os 12 meses.

c) A contagem do tempo de antiguidade do programador (mais de três anos) iniciar-se-á a partir do início da vigência deste contrato.

3- É eliminada a categoria de mecânico de máquinas de escritório. Os trabalhadores actualmente classificados em mecânicos de máquinas de escritório serão reclassificados em técnicos de electromecânica, sendo tomado em conta o tempo de antiguidade que o trabalhador tem na categoria à data da entrada em vigor do presente contrato. Os técnicos de electromecânica serão abrangidos pela tabela F.

4- Os mecânicos de ar comprimido serão integrados nos níveis IV, V e VI

da tabela geral, de acordo com a sua antiguidade no exercício de funções à data da entrada em vigor deste contrato.

5-

a) Mantêm-se em vigor as disposições constantes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes nesta data, e que não foram objecto da presente revisão.

b) As deliberações da comissão paritária já tomadas e publicadas, bem como as que se venham a tomar e publicar, consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT.

c) As presentes notas consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
<i>A) Tabela salarial</i>	
I	845,00
II	771,00
III	730,00
IV	725,00
V	720,00
VI	715,00
VII (*)	710,00
VIII (*)	705,00
IX (*)	705,00
X (*)	705,00
XI - Praticantes de 17 - 16 anos (a) e (b) (**)	705,00
<i>B) Técnicos de computadores</i>	
Chefe de secção	1 241,00
Subchefe de secção	1 153,00
Técnico de sistemas de computadores	1 102,00
Técnico de suportes de computadores	997,00
Técnico de computadores de 1. ^a linha (mais de quatro anos)	917,00
Técnico de computadores de 1. ^a linha (de dois a quatro anos)	837,00
Técnico de computadores de 1. ^a linha (menos de dois anos)	771,00
Técnico auxiliar de computadores	705,00
Técnico estagiário	705,00
<i>C) Técnicos de electromedicina/electrónica médica</i>	
Chefe de oficina	1 241,00
Técnico de grau 1	1 153,00
Técnico de grau 2	1 101,00
Técnico de grau 3 (mais de quatro anos)	922,00
Técnico de grau 3 (de dois a quatro anos)	842,00
Técnico de grau 3 (menos de dois anos)	776,00
Técnico auxiliar	710,00
Técnico estagiário	705,00
<i>D) Técnicos de electromedicina/electromecânica (pneumática) material cirúrgico de raios X</i>	
Chefe de oficina	981,00

Técnico do grau 1	833,00
Técnico do grau 2	728,00
Técnico do grau 3 (mais de quatro anos)	725,00
Técnico do grau 3 (de dois a quatro anos)	720,00
Técnico do grau 3 (menos de dois anos)	715,00
Técnico auxiliar (*)	710,00
Técnico estagiário (a)	705,00
<i>E) Técnicos de informática</i>	
Chefe de secção	1 241,00
Analista de sistemas	1 169,00
Programador analista	1 087,00
Programador principal	1 040,00
Programador (mais de três anos)	944,00
Programador	788,00
Programador mecanográfico	729,00
Instalador de programas	705,00
Operador mecanográfico	705,00
Operador de computador	705,00
Perfurador-verificador/operador de registo de dados	705,00
Programador estagiário	705,00
<i>F) Técnicos de electromecânica</i>	
Chefe de secção	876,00
Técnico de electromecânica (mais de quatro anos)	773,00
Técnico de electromecânica (de dois a quatro anos)	730,00
Técnico de electromecânica (menos de dois anos)	725,00
Técnico auxiliar(*)	720,00
Técnico estagiário do 2.º ano (a)	705,00
Técnico estagiário do 1.º ano (a)	705,00
Aprendiz - 17 anos (b)	705,00
Aprendiz - 16 anos (b)	705,00

(*) Sem prejuízo da aplicação da remuneração mensal mínima garantida (salário mínimo nacional).

(a) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

(b) Retribuições que poderão ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

ANEXO IV

Documentos para Justificação de falta
Comunicação de falta
(a preencher pelo trabalhador)

Nome _____ N.º _____

Profissão _____ Sector _____

Comunica que { deseja faltar/Faltou } ao serviço no seguinte período:

{De/Em} ____/____/____ a ____/____/____ das ____ - ____ às ____ - ____ horas.

Por motivo de _____

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição
 Justificadas sem retribuição
 Licença sem retribuição

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

- Sim
 Não

____/____/____

(Assinatura)

Nota. - A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.



(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em ____/____/____ pelo trabalhador _____

_____, referente ao período de _____

____/____/____

(A entidade patronal)

Original

(Fl. 1 v.º)

A preencher pela entidade patronal

Por motivo de _____

____/____/____

____/____/____

____/____/____

Decisão

- Justificada com retribuição.
 Justificada sem retribuição.
 Injustificada sem retribuição.
 Injustificada com desconto nas férias.
 Licença sem retribuição.

____/____/____

(Assinatura e carimbo)

Porto, 10 de maio de 2022.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Baião:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Marco de Canaveses:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Paços de Ferreira:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial da Maia:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Amarante:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Gondomar:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial da Póvoa de Varzim:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Penafiel:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde - ACIVC:

Dr. Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Vila Nova de Gaia:

Dr. Francisco Santos Claro de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Dr. José Armino Duarte Sousa Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de outubro de 2022, a fl. 6 do livro n.º 13, com o n.º 222/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros -
Alteração salarial e outras**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- O AE abrange um empregador e 312 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

- 1 e 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 3,40 euros e 15,35 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no continente

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- a) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- b) A um subsídio diário de deslocação de 9,13 euros;
- c), d) e e) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 13,25 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- a), b) e c) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 19,70 euros.
- 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 84 068,68 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2 a 8- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 569,18 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 a 7- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 13,41 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 9 e 10- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 16,55 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

- 2 a 4- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

ANEXOS

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit.	Vendas armazem	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Redoviários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/ caixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escri. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Of. princ. Inst. A Prep. trab. A	Of. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escri. princ. B	Fog. princ. B	Of. princ. Inst. B Prep. trab. B	Chef. turno ferrov. Of. princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escritório	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz. Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escritório	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escritório	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	-	-	Praticante	Praticante	-	Ajud. foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	Servente	Servente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2022

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 686,00 €	2 826,00 €	2 976,00 €	3 129,00 €	3 249,00 €	3 399,00 €	3 543,00 €
2	2 332,00 €	2 452,00 €	2 576,00 €	2 698,00 €	2 826,00 €	2 941,00 €	3 063,00 €
3	2 086,00 €	2 193,00 €	2 306,00 €	2 452,00 €	2 526,00 €	2 632,00 €	2 739,00 €
4	1 830,00 €	1 926,00 €	2 023,00 €	2 120,00 €	2 193,00 €	2 306,00 €	2 403,00 €
5	1 613,00 €	1 689,00 €	1 777,00 €	1 861,00 €	1 926,00 €	2 030,00 €	2 112,00 €
6	1 337,00 €	1 396,00 €	1 467,00 €	1 527,00 €	1 578,00 €	1 648,00 €	1 707,00 €
7	1 233,00 €	1 282,00 €	1 332,00 €	1 396,00 €	1 437,00 €	1 493,00 €	1 550,00 €
8	1 169,00 €	1 212,00 €	1 242,00 €	1 282,00 €	1 332,00 €	1 396,00 €	1 445,00 €
9	1 138,00 €	1 181,00 €	1 212,00 €	1 242,00 €	1 282,00 €	1 332,00 €	1 396,00 €
10	1 062,00 €	1 098,00 €	1 123,00 €	1 181,00 €	1 212,00 €	1 242,00 €	1 282,00 €
11	1 030,00 €	1 053,00 €	1 080,00 €	1 098,00 €	1 123,00 €	1 181,00 €	1 212,00 €
12	997,00 €	1 030,00 €	1 062,00 €	1 080,00 €	1 098,00 €	1 151,00 €	1 181,00 €
13	961,00 €	994,00 €	1 037,00 €	1 053,00 €	1 080,00 €	1 098,00 €	1 151,00 €
14	941,00 €	974,00 €	994,00 €	1 016,00 €	1 037,00 €	1 080,00 €	1 123,00 €
15	927,00 €	955,00 €	974,00 €	992,00 €	1 005,00 €	1 037,00 €	1 070,00 €

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 1 de julho de 2022.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

E da seguinte organização sindical que para o efeito a credenciou:

FE - Federação dos Engenheiros, que representa os seguintes sindicatos.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Delgado, mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

Fausto Rodrigues Marques, mandatário.

Depositado em 12 de outubro de 2022, a fl. 6 do livro n.º 13, com o n.º 221/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- O AE abrange um empregador e 312 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 52.^a

Pequenas deslocações

- 1 e 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 3,40 euros e 15,35 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações no Continente

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
 - a) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor;)*
 - b) A um subsídio diário de deslocação de 9,13 euros;
 - c), d) e e) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 54.^a

Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 13,25 euros.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações ao estrangeiro

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
 - a), b) e c) *(Mantém-se a redacção do AE em vigor;)*
 - d) Subsídio diário de deslocação no valor de 19,70 euros.
- 2- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 60.^a

Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 84 068,68 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.^a

Subsídio de turno

- 1- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 2 a 8- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa participará nas despesas de funeral até ao limite de 569,18 euros.

Cláusula 96.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1 a 7- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*
- 8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 13,41 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 9 e 10- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.^a

Diuturnidades de antiguidade

- 1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 16,55 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 2 a 4- *(Mantém-se a redacção do AE em vigor.)*

ANEXOS

ANEXO III

Grelha de enquadramento

Esc	Aux. escrit.	Vendas armazen	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalgóicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dês. project.	Encarregado A	Ch./esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal. coord. A	-
8	-	Encarregado/caixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal. coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. Inst. A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op. coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. Inst. B Prep. trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º escriturário	Fogueteiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel armaz Maq. locomotiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º escriturário	Fogueteiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargos/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º escriturário	Fogueteiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	-	-	Praticante	Praticante	Ajud. fogueiro	Ajud. fogueiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	Servente	Servente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2022

Nível	A	B	C	D	E	F	G
Esc.							
1	2 686,00 €	2 826,00 €	2 976,00 €	3 129,00 €	3 249,00 €	3 399,00 €	3 543,00 €
2	2 332,00 €	2 452,00 €	2 576,00 €	2 698,00 €	2 826,00 €	2 941,00 €	3 063,00 €
3	2 086,00 €	2 193,00 €	2 306,00 €	2 452,00 €	2 526,00 €	2 632,00 €	2 739,00 €
4	1 830,00 €	1 926,00 €	2 023,00 €	2 120,00 €	2 193,00 €	2 306,00 €	2 403,00 €
5	1 613,00 €	1 689,00 €	1 777,00 €	1 861,00 €	1 926,00 €	2 030,00 €	2 112,00 €
6	1 337,00 €	1 396,00 €	1 467,00 €	1 527,00 €	1 578,00 €	1 648,00 €	1 707,00 €
7	1 233,00 €	1 282,00 €	1 332,00 €	1 396,00 €	1 437,00 €	1 493,00 €	1 550,00 €
8	1 169,00 €	1 212,00 €	1 242,00 €	1 282,00 €	1 332,00 €	1 396,00 €	1 445,00 €
9	1 138,00 €	1 181,00 €	1 212,00 €	1 242,00 €	1 282,00 €	1 332,00 €	1 396,00 €
10	1 062,00 €	1 098,00 €	1 123,00 €	1 181,00 €	1 212,00 €	1 242,00 €	1 282,00 €
11	1 030,00 €	1 053,00 €	1 080,00 €	1 098,00 €	1 123,00 €	1 181,00 €	1 212,00 €
12	997,00 €	1 030,00 €	1 062,00 €	1 080,00 €	1 098,00 €	1 151,00 €	1 181,00 €
13	961,00 €	994,00 €	1 037,00 €	1 053,00 €	1 080,00 €	1 098,00 €	1 151,00 €
14	941,00 €	974,00 €	994,00 €	1 016,00 €	1 037,00 €	1 080,00 €	1 123,00 €
15	927,00 €	955,00 €	974,00 €	992,00 €	1 005,00 €	1 037,00 €	1 070,00 €

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a administração e a comissão intersindical.

Alverca, 1 de julho de 2022.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo, administrador.

João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 10 de outubro de 2022, a fl. 6 do livro n.º 13, com o n.º 218/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, foi acordado introduzir as seguintes alterações aos anexos II e III do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, 1.ª série, de 22 de março de 2020, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

ANEXO II

Tabela salarial 2021

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	674,50				
2	769,00				
3	858,00				
4	971,00				
5	1 101,00	1 148,00			
6	1 226,50	1 288,00			
7	1 293,00	1 354,00			
8	1 389,00	1 457,50			
9	1 524,00	1 600,00			
10	1 654,00	1 735,00			
11	1 845,49	1 933,15			
12	1 977,84	2 076,33			

13	2 151,71	2 255,72	2 367,78		
14	2 363,76	2 481,58	2 600,63		
15	2 580,22	2 704,74	2 844,56		
16	2 799,15	2 937,44	3 086,97	3 238,54	
17	3 005,83	3 156,88	3 313,56	3 481,45	
18	3 325,29	3 500,33	3 681,50	3 870,82	4 095,38

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária para 2021

	Valor 2021
Diuturnidades	46,00
Subsídio de refeição diário	11,37
Abono para falhas	150,70
Subsídio de apoio ao nascimento	790,00
Subsídio infantil	57,36
Subsídio de estudo	
1.º ao 4.º ano	32,00
5.º e 6.º ano	45,00
7.º ao 9.º ano	55,00
10.º ao 12.º	66,50
Ensino superior	80,50
Subsídio a trabalhador-estudante	22,00
Ajudas de custo	
Em Portugal (por inteiro)	51,50
Deslocações diárias	16,50
No estrangeiro (por inteiro)	125,00
Indemnização por morte em acidente de trabalho	151 130,00
Valor máximo crédito habitação	214 540,00

Declaração

Os outorgantes da presente revisão do acordo de empresa acima identificado mais acordam que:

a) De acordo com a cláusula 3.ª, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2021, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2021;

b) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do acordo de empresa acima identificado, em tudo o que não foi acordado alterar;

c) O presente acordo de empresa abrange potencialmente 72 trabalhadores, cujas categorias profissionais e descrição de funções constam do anexo I, que se mantém inalterado.

Lisboa, 5 de setembro de 2022.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

Nuno Alexandre de Carvalho Martins, vogal executivo do conselho de administração.

Maria João Borges Carioca Rodrigues, vogal executivo do conselho de administração.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de outubro de 2022, a fl. 6 do livro n.º 13, com o n.º 220/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e a Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros

Acordo de adesão

Entre:

Primeiro: CP - Comboios de Portugal, EPE, com sede na Calçada do Duque, n.º 20, em Lisboa, neste ato representada por Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração e Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Segundo: Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO, com sede Rua do Brasil, n.º 489 - 1.º D, em 3030-175 Coimbra, neste ato representada por Pascoal Manuel Pereira Marques.

Considerando que:

a) A CP celebrou no passado dia 22 de junho de 2022 um acordo de empresa com diversas associações sindicais, intitulado, acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF, e outros, o qual foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022;

b) A ASSIFECO, que não subscreveu o referido acordo de empresa, tem interesse em aderir ao mesmo;

c) A CP aceita e tem interesse em que tal adesão seja feita.

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1.ª

Pelo presente acordo, a ASSIFECO adere ao acordo de empresa referido no considerando a) e a CP expressamente aceita tal adesão.

Cláusula 2.ª

A adesão ora acordada é feita sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do conteúdo do acordo de empresa identificado no considerando a).

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE, cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e a ASSIFECO, que à data do presente acordo de adesão abrange 51 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão aplica-se a todo o território nacional.

Cláusula 5.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Data de celebração: O presente acordo de adesão foi celebrado em 22 de junho de 2022.

O presente acordo de adesão é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 19 de julho de 2019, nomeado por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alí-

nea a) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE desde 19 de julho de 2019, nomeada por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos referidos estatutos.

Pela Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO:

Pascoal Manuel Pereira Marques, na qualidade de presidente e mandatário da ASSIFECO.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Respetivamente vice-presidente e vogal do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados, respetivamente, por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pela Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO:

Pascoal Manuel Pereira Marques, na qualidade de presidente e mandatário da Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - ASSIFECO.

Depositado em 10 de outubro de 2022, a fl. 6 do livro n.º 13, com o n.º 217/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Sindical do Corpo Especial de Fiscalização e Controlo da Direcção-Geral do Tribunal de Contas - DGTC e dos Serviços de Apoio às Secções Regionais dos Açores e da Madeira (ACTVS) - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 5 de julho de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente - João Miguel Cristovão Mota de Sousa Fidalgo.

Vogal - Maria José Sobral Pinto de Sousa.

Vogal - Maria Helena Belo Tavares.

Sindicato Independente de Motoristas de Matérias Perigosas - SIMMPER - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 4 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

1- Presidente - Francisco Sebastião Valentim São Bento.

2- Vice-presidente - Jorge Luís Cintrão Carquejo.

3- Tesoureiro - António Manuel Pio Medeiros.

4- Vogal - Adelino Alves Lage Real.

5- Vogal - Angelino Manuel Esteves Fernandes.

6- Vogal suplente - Nuno Jorge Lopes Martins.

7- Vogal suplente - Nuno Miguel Horta Ramos.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de setembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

João Carlos Ramos Mendes.
Ricardo Luís Batista Afonso.
Paulo Ivan Pereira Borges.

Ana Paula Cardiga Soares.
Bruno Alexandre Madeira Freitas.

Suplentes:

Miguel Roque Martins.
Filipe do Carmo Guedes Figueiredo.

Registado em 11 de outubro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 55 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SGL Composites, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de outubro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SGL Composites, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de janeiro de 2023, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: SGL Composites, SA.

Sede: Lavradio, Parque Empresarial da Quimiparque, 2835-908 Barreiro.»

Sovena Portugal - Consumer Goods, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de outubro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sovena Portugal - Consumer Goods, SA.

«Vimos pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 18 de janeiro de 2023, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Sovena Portugal - Consumer Goods, SA.

Sede: Rua Dr. António Loureiro Borges n.º 2, 3.º, Edifício Arquiparque, Miraflares, 1495-131 Algés.»

LAUAK Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de outubro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa LAUAK Portugal, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 17 de janeiro de 2023, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nos estabelecimentos de Grândola e de Setúbal, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: LAUAK Portugal, SA.

Sede: Zona Industrial Ligeira 9, Bairro da Estação, 7570-261 Grândola.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Renault Cacia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Renault Cacia, SA, realizada em 27 de setembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022.

Efetivos:

Jaime Leopoldino da Silva Júnior.

Tiago Filipe Monteiro Duarte.

João Pedro Castanheira Lopes.

Marco António Santos Marques.

Bruno Rafael Pereira Correia.

Suplentes:

Nelson Santos Ramos da Silva.

José Manuel Soares Alves.

Bruno Daniel Cirino Correia.

Carlos Manuel Gonçalves Martins.

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves.

Registado 10 em de outubro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 158 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Alojamento Hoteleiro** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE ALOJAMENTO HOTELEIRO
--

PERFIL PROFISSIONAL - Resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Alojamento Hoteleiro.
DESCRIÇÃO GERAL	Planear e executar as atividades do serviço de receção e andares em estabelecimentos hoteleiros, de modo a garantir um serviço de qualidade e a satisfação do cliente.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS E DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO
UC e UFCD obrigatórias

Código UC ²	N.º UC	Unidades de competência	Código UFCD	N.º UFCD	Unidades de formação de curta duração	Carga horária	Pontos de crédito
UC00038	01	Prestar informação sobre o setor do turismo	UFCD00038	01	O setor do turismo	25	2,25
UC00039	02	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	UFCD00039	02	Segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	25	2,25
UC00040	03	Atender o cliente no serviço de receção hoteleira	UFCD00040	03	Atendimento e acolhimento do cliente em receção hoteleira	50	4,50
UC00041	04	Efetuar e gerir reservas da unidade hoteleira	UFCD00041	04	Gestão do serviço de reservas em hotelaria	50	4,50
UC00042	05	Planear e executar a limpeza e arrumação da área de clientes da unidade hoteleira	UFCD00042	05	Serviço de andares - Limpeza e arrumação da área de clientes	50	4,50
UC00043	06	Planear e executar a limpeza e arrumação das áreas públicas e internas da unidade hoteleira	UFCD00043	06	Serviço de andares - Limpeza e arrumação das áreas públicas e internas	50	4,50
UC00044	07	Interagir em inglês no serviço de informação turística	UFCD00044	07	Comunicação em inglês no serviço de informação turística	50	4,50
UC00045	08	Efetuar o check-in e o check-out em hotelaria	UFCD00045	08	Operações de check-in e de check-out em hotelaria	50	4,50
UC00046	09	Prestar assistência a clientes com necessidades especiais no serviço de andares	UFCD00046	09	Assistência ao cliente com necessidades especiais no serviço de andares	25	2,25
UC00047	10	Gerir reclamações dos clientes em hotelaria e restauração	UFCD00047	10	Gestão de reclamações em hotelaria e restauração	25	2,25
UC00048	11	Informar e apoiar o cliente na realização de atividades turísticas	UFCD00048	11	Informação turística em receção hoteleira	50	4,50
UC00049	12	Organizar e executar o serviço de lavandaria e roupa da unidade hoteleira	UFCD00049	12	Organização e execução do serviço de lavandaria/roupa da unidade hoteleira	50	4,50
UC00050	13	Interagir em inglês no serviço de alojamento hoteleiro	UFCD00050	13	Comunicação em inglês no serviço de alojamento hoteleiro	50	4,50
UC00051	14	Executar os procedimentos administrativos e de night auditor	UFCD00051	14	Procedimentos administrativos e de night auditor	50	4,50
UC00052	15	Gerir stocks nos serviços de andares e de lavandaria	UFCD00052	15	Gestão de stocks nos serviços de andares e lavandaria	50	4,50
UC00053	16	Promover e vender produtos e serviços da unidade hoteleira	UFCD00053	16	Promoção e vendas de produtos e serviços em hotelaria	50	4,50
UC00054	17	Atuar em situações de emergência em hotelaria e restauração	UFCD00054	17	Atuação em situações de emergência na hotelaria e restauração	25	2,25
UC00055	18	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens em hotelaria e restauração	UFCD00055	18	Segurança de pessoas e bens na hotelaria e restauração	25	2,25
UC00033	19	Comunicar e interagir em contexto profissional	UFCD00033	19	Comunicação e relacionamento interpessoal em contexto profissional	50	4,50
TOTAL DE CARGA HORÁRIA E DE PONTOS DE CRÉDITOS						800	72

² Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação desenhada em termos de resultados de aprendizagem. Os códigos assinalados a laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações desenhadas em termos de resultados de aprendizagem.

Para obter a qualificação de Técnico/a de Alojamento Hoteleiro, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito ou à carga horária de 300 horas.

UC e UFCD opcionais

Código UC ³	N.º UC	Unidades de competência	Código UFCD	N.º UFCD	Unidades de formação de curta duração	Carga horária	Pontos de crédito
UC00056	01	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	UFCD00056	01	Turismo acessível e inclusivo	25	2,25
UC00057	02	Coordenar equipas de trabalho em hotelaria e restauração	UFCD00057	02	Coordenação de equipas em hotelaria e restauração	25	2,25
UC00058	03	Preparar e servir pequenos-almoços	UFCD00058	03	Preparação e serviço de pequenos-almoços	25	2,25
UC00059	04	Adotar práticas de gestão da qualidade em hotelaria	UFCD00059	04	Sistemas de gestão da qualidade em hotelaria	50	4,50
UC00060	05	Prestar informação sobre a atividade turística de golfe	UFCD00060	05	O golfe enquanto área de negócio	25	2,25
UC00061	06	Gerir sistemas de reservas em campos de golfe	UFCD00061	06	Sistema de reservas em campos de golfe	25	2,25
UC00062	07	Prestar assistência a clientes do campo de golfe	UFCD00062	07	Assistência ao cliente no serviço de receção de campos de golfe	25	2,25
UC00063	08	Prestar informação sobre o turismo de saúde e bem-estar	UFCD00063	08	Turismo de saúde e bem-estar	25	2,25
UC00064	09	Gerir o agendamento de tratamentos em SPA e centros de estética e bem-estar	UFCD00064	09	Sistemas de reservas em SPA e centros de estética e bem-estar	25	2,25
UC00065	10	Prestar assistência a clientes em SPA e centros de estética e bem-estar	UFCD00065	10	Assistência ao cliente em SPA e centros de estética e bem-estar	25	2,25
UC00066	11	Aplicar a expressividade corporal em contexto profissional	UFCD00066	11	Expressividade corporal em contexto profissional	25	2,25
UC00067	12	Aplicar a escrita criativa em contexto profissional	UFCD00067	12	Escrita criativa em contexto profissional	25	2,25
UC00068	13	Aplicar a expressão dramática em contexto profissional	UFCD00068	13	Expressão dramática em contexto profissional	25	2,25
UC00069	14	Implementar as normas do setor da hotelaria e restauração	UFCD00069	14	Hotelaria e restauração - Normas e ética profissional	25	2,25
UC00070	15	Interagir em língua estrangeira no serviço de alojamento hoteleiro ⁴	UFCD00070	15	Comunicação em língua estrangeira no serviço de alojamento hoteleiro ⁵	50	4,50
UC00071	16	Interagir em língua estrangeira no serviço de informação turística ⁶	UFCD00071	16	Comunicação em língua estrangeira no serviço de informação turística ⁷	50	4,50
UC00034	17	Colaborar e trabalhar em equipa	UFCD00034	17	Colaboração e trabalho em equipa	50	4,50
UC00072	18	Gerir o tarifário da unidade hoteleira	UFCD00072	18	Gestão do tarifário da unidade hoteleira	50	4,50
UC00073	19	Efetuar o serviço de lavandaria e roupa	UFCD00073	19	Serviço de lavandaria e roupa	50	4,50
UC00074	20	Gerir e organizar os serviços de andares e de lavandaria	UFCD00074	20	Gestão e organização dos serviços de andares e lavandaria	50	4,50

³ Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação desenhada em termos de resultados de aprendizagem. Os códigos assinalados a laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações desenhadas em termos de resultados de aprendizagem.

⁴ Esta UC deverá ser desenvolvida ou reconhecida considerando uma das seguintes línguas estrangeiras: Alemão, espanhol, francês, finlandês, holandês, italiano, mandarim, norueguês, russo ou sueco.

⁵ Esta UFCD deverá ser desenvolvida ou reconhecida considerando uma das seguintes línguas estrangeiras: Alemão, espanhol, francês, finlandês, holandês, italiano, mandarim, norueguês, russo ou sueco.

⁶ Esta UC deverá ser desenvolvida ou reconhecida considerando uma das seguintes línguas estrangeiras: Alemão, espanhol, francês, finlandês, holandês, italiano, mandarim, norueguês, russo ou sueco.

⁷ Esta UFCD deverá ser desenvolvida ou reconhecida considerando uma das seguintes línguas estrangeiras: Alemão, espanhol, francês, finlandês, holandês, italiano, mandarim, norueguês, russo ou sueco.

UC00075	21	Coordenar o serviço de andares	UFCD00075	21	Coordenação do serviço de andares	50	4,50
UC00076	22	Coordenar o serviço de lavandaria e roupa	UFCD00076	22	Coordenação do serviço de lavandaria e roupa	50	4,50
UC00031	23	Criar e desenvolver ideias de negócio	UFCD00031	23	Ideias e oportunidades de negócio	50	4,50
UC00032	24	Elaborar o plano de negócios	UFCD00032	24	Plano de negócios	50	4,50

TOTAL DE CARGA HORÁRIA E DE PONTOS DE CRÉDITO DA COMPONENTE DE FORMAÇÃO TECNOLÓGICA						1100	99
--	--	--	--	--	--	-------------	-----------

2. INTEGRAÇÃO DE UC

...

3. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

...

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

6. ALTERAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

...

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Rececionista de Hotel** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.