

a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas no n.º 6 da cláusula 28.^a, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã,

Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos

Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — Indústria de Bebidas não Alcoólicas e Águas Minero-Medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera as convenções colectivas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1997, outorgado pela ex-FSIABT (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de

Alimentação, Bebidas e Tabaco), 25, de 8 de Julho de 2002, e 24, de 29 de Junho de 2003.

2 — O presente CCT abrange 46 empresas a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

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

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2009. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2009.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Designação e categorias profissionais

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

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

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

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

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

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

Grupo A — Cobradores

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

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

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

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

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

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

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

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

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

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

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

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

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

Grupo E — Profissionais de electrónica

Devem possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Grupo F — Profissionais de engenharia

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

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

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

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

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

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

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

Grupo G — Trabalhadores de escritório

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

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

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

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

3 — Têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;

b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, oficialmente reconhecido;

c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;

b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de «despenseiro» e de seis meses para a de «empregado de balcão»;

c) Seja qual for a idade no momento da admissão a aprendizagem para a categoria de «cozinheiro» será de dois anos;

d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade, passam à categoria de «estagiário».

5 — Estágio:

a) O período de estágio é de doze meses;

b) Haverá um período de estágio para a categoria de «cozinheiro»;

c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;

d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

a) Os documentos comprovativos da carteira profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;

b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

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

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

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos ou um ano conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 ou 17 anos;

b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;

c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

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

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

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

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

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

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

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

2 — Habilitações literárias — habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

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

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

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

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

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

3 — A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de química laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Analista — curso auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

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

Grupo P — Trabalhadores da produção

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

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

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

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

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

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

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

o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

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

Cláusula 7.^a

Readmissão

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

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal e quotização sindical

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

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

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

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

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

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

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100 % do número de oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

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

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

c) De 6 a 11 trabalhadores haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

d) De 12 a 20 trabalhadores haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo G — Trabalhadores de escritório

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

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

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

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

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

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

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

Número de trabalhadores	1.ª	2.ª	3.ª	Pratic.
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

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

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporção estabelecida neste grupo.

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

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

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

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

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1.ª	2.ª	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1	-	1	-	-	-
2	1	-	-	-	1
3	1	1	-	-	1
4	1	1	-	1	1
5	2	1	-	-	2
6	2	1	-	1	2
7	2	1	1	-	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	-	4
10	2	2	1	1	4

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

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

Grupo P — Trabalhadores da produção

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

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

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

Cláusula 10.ª

Acesso

1 — Princípios gerais:

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

b) Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, indepen-

dentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

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

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissionais similares

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

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;

2) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois do trabalhador ter completado 18 anos de idade;

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

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

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

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

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

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

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

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

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

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

Grupo E — Profissionais de electrónica

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

Grupos F — Profissionais de engenharia

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

2 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A) e (1-B), apenas diferenciados pelo vencimento.

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

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

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

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

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

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

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

Grupo G — Trabalhadores de escritório

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

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

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo 1, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

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

2 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, este será seleccionado entre aqueles que apresentem

melhores índices de classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

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

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

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

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

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

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

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

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

f) Serventes:

1) Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada;

2) A entidade patronal pronunciar-se-á sobre admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior em prazo máximo de 30 dias, contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;

3) A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente, deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de 8 dias;

4) Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;

5) Para efeitos do estipulado nesta cláusula conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que solicitou exame;

6) Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

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

a) Os trabalhadores com o curso industrial de desenho ou equivalente, ingressam directamente na carreira de técnico de desenho, com a categoria de:

1) Tirocinante do 1.º ano, se até à admissão não tiverem exercido a profissão;

2) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes;

3) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão;

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinantes do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

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

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

a) Os analistas de 2.ª e 3.ª categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;

b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.ª

Grupo P — Trabalhadores da produção

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

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

CAPÍTULO III

Contratos de duração temporária — Regimes especiais

Cláusula 11.ª

Trabalho sazonal — Contrato a termo

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;

b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;

g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 20 do mês seguinte;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega da cópia deste;

i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;

j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;

l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 13.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

j) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

e) Diminuir a retribuição ilíquida e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;

f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviço de limpeza, de transporte ou em regime de avença;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) A prática do *lock-out*.

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal pro-

var que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

Cláusula 16.^a

Alteração da entidade patronal

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

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

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

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho por justa causa, com direito à indemnização legal.

Cláusula 17.^a

Situação de falência ou insolvência

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por este CCT não pode ultrapassar as 40 horas, distribuídas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados, das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula seguinte.

2 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores administrativos não pode ultrapassar 39 horas.

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

consecutivo, sem prejuízo do regime especial do trabalho por turnos.

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

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

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

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

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

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

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

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;

b) Fixação de período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, as ausências previstas na cláusula 27.^a, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

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

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

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

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder 48 horas, num período de referência de quatro meses.

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

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

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 24,40.

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

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50 % na 1.^a hora, 75 % na 2.^a e 100 % nas restantes.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equiva-

lente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

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

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

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelos menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo, pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrados no vencimento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 43,90 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

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

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente

efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

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

- A terça-feira de Carnaval;
- O feriado municipal.

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

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

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

Cláusula 28.ª

Período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verificou, serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

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

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

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

Cláusula 30.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 31.^a

Faltas justificadas

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

a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar.

Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;

c) Casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau de linha recta, durante 5 dias.

e) Falecimento de irmãos, avós, netos, e cunhados bem como as pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias.

f) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;

g) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais do que uma vez por trimestre;

h) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;

i) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstas na cláusula 34.^a

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

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

Cláusula 32.^a

Consequências das faltas

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

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

Cláusula 33.^a

Definição de faltas não justificadas

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

Cláusula 34.^a

Dispensas

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

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

Cláusula 35.^a

Licença sem retribuição

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

Cláusula 36.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, não pressupondo a efectiva prestação de trabalho, lhe estejam sendo atri-

buidas por este contrato colectivo ou por iniciativa da entidade patronal.

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 38.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 39.^a

Infracção disciplinar

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

Cláusula 40.^a

Início do procedimento disciplinar

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

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não poderá exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil,

o total de 30 dias. O seu cumprimento terá de verificar-se no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

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

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

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Aplicação de outras sanções

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Registo de sanções

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

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;

e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou de delegado sindical.

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

Cláusula 46.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

Cláusula 47.^a

Recurso

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

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

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

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

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

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

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

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 28,10. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 49.^a

Tempo e forma de pagamento

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

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

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

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

Cláusula 51.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

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

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pequeno-almoço — € 2,24;
Almoço ou jantar — € 9,78;

Alojamento e pequeno-almoço — € 28,75;
Diária completa — € 44.

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

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

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

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

a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;

b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

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

a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;

b) Ao regresso imediato, com pagamento de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a) com quem o trabalhador coabita maritalmente], filhos ou pais.

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

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

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

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

Protecção à maternidade e paternidade

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

Cláusula 57.^a-A

Licença por maternidade

Os trabalhadores têm os seguintes direitos:

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

b) Nos casos de nascimentos de múltiplos ⁽¹⁾, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

c) Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro ⁽²⁾, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);

d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

f) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea g);

g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

h) A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

Cláusula 57.^a-B

Licença por paternidade

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

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

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) De morte da mãe;

c) De decisão conjunta dos pais.

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

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

Cláusula 57.^a-C

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

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

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

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

Cláusula 57.^a-D

Dispensas para consultas e amamentação

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

2 — A mãe que, comprovadamente ⁽³⁾, amamenta o filho tem direito a ser dispensada tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora ⁽⁴⁾ para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

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

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

Cláusula 57.^a-E

Suspensão da prestação de trabalho

O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade para acompanhamento do filho.

O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

Cláusula 58.^a

Trabalho de menores

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Qualificação de trabalhador-estudante

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

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

Cláusula 60.^a

Facilidades para frequência das aulas

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

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

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

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

5 — A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de

uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração do trabalho até 33 horas — dispensa até 4 horas;

b) Duração do trabalho entre 34 e 37 horas — dispensa até 5 horas;

c) Duração do trabalho igual ou superior a 38 horas — dispensa até 6 horas.

6 — O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

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

Cláusula 61.^a

Regime de turnos

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

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

Cláusula 62.^a

Cessação de direitos

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

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

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

Cláusula 63.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

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

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

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

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

Cláusula 64.^a

Férias e licenças

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

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

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

a) Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender 1 dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

Cláusula 65.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 66.^a

Requisitos para a fruição de regalias

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

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

Cláusula 67.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

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

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Formação profissional

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

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

Cláusula 70.^a

Complemento da pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos

para funções compatíveis com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

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

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

Cláusula 71.^a

Refeitórios

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será de € 3,13 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 72.^a

Creches

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho

Cláusula 73.^a

Condições para a existência da comissão de segurança

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

Cláusula 74.^a

Composição da comissão de segurança

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

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

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

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões de segurança

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos.

i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, ao IDICT. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 76.^a

Reuniões das comissões

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

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

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

Cláusula 77.^a

Encarregado de segurança

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

Cláusula 78.^a

Atribuições do encarregado

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

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

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

Cláusula 79.^a

Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança

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

Cláusula 80.^a

Deveres especiais das empresas

1 — As direcções das empresas devem:

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

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

Cláusula 81.^a

Condições especiais de trabalho

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

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

CAPÍTULO XV

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 82.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 83.^a

Direito a reunião

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

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

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

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

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

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

Cláusula 84.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;

2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções;

3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, o IDICT.

Cláusula 85.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

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

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de 54 horas por mês não acumuláveis.

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

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

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

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

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas 48 horas seguintes ao 1.º dia em que a falta se verificar.

Cláusula 86.^a

Organização sindical

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

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

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

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

a) Até 29 trabalhadores — 2 delegados;

b) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;

c) De 50 a 99 trabalhadores — 4 delegados;

d) De 100 a 199 trabalhadores — 6 delegados;

e) De 200 a 499 trabalhadores — 10 delegados;

f) De 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados resulta da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

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

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 88.^a

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

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

a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;

b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;

c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;

e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a segurança social, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;

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

Cláusula 89.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

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

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 85.^a

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuído ou fixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou fixados na empresa.

Cláusula 90.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 85.^a

CAPÍTULO XVI

Comissões paritárias

Cláusula 91.^a

Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outro pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

3 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos 15 dias seguintes para efeito da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 93.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCTV e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.^a

Declaração da maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCTV.

(¹) Gémeos.

(²) O que há-de nascer.

(³) Comprove por escrito e mediante apresentação de atestado médico.

(⁴) Cada um.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto/assessor de administração/gerência. — É o(a) profissional que prepara informação e documentação para a administração/gerência e acompanha a execução das suas deliberações. Por delegação da administração/gerência pode assumir a direcção de uma ou mais direcções da empresa.

Adjunto/assessor de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva e ou assessora o director nas suas tarefas e por delegação deste superintende em todos ou parte dos serviços, departamentos ou divisões da direcção, podendo na sua ausência ou impedimento substituí-lo.

Afinador de máquinas. — É o(a) trabalhador(a) que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Ajudante electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o costureiro nas tarefas inerentes à função.

Ajudante de encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o encarregado de produção em

todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador a vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Ajudante de técnico de equipamento de venda. — É o(a) trabalhador(a) que ajuda o técnico de equipamento de venda no exercício das suas funções.

Analista. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu controlo, através da realização de ensaios, análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normais especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

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

Apontador. — É o(a) trabalhador(a) que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assiste à entrada e saída do pessoal junto ao relógio de ponto ou de outro dispositivo de controlo, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, rectifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula a partir dos tempos registados nas fichas individuais de trabalho o tempo total gasto na execução de determinadas tarefas ou obra, regista as matérias primas entregues e as quantidades de produto fabricado e o eventual desperdício, verifica se o conjunto de tempos dedicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Por vezes comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Aprendiz. — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Auxiliar de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Auxiliar de produção. — É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem de fruta, transporte e acondicionamento; par-

ticipa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não estejam mecanizados procede às várias operações manuais.

Auxiliar de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Caixa. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores, respeitantes a mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Canalizador. — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de plástico ou outros materiais, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de limpos. — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento do sector produtivo e ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefias de nível superior, se os houver.

Chefe ou encarregado de produção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de equipa. — É o(a) trabalhador(a) que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Chefe de linha. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — É o(a) trabalhador(a) responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, afectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de pessoal de apoio. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores referidos na cláusula 9.ª, grupo B.

Chefe de produto ou grupo de produtos. — É o(a) trabalhador(a) que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação superior e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

Chefe de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e costura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos, com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe de sala de processos. — É o(a) trabalhador(a) responsável pela execução de programas na sala de xaropes e ou tratamento de águas coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos.

Chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Chefe de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o(a) trabalhador(a) que procede fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

Conferente. — É o(a) trabalhador(a) que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabi-

lísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser responsável pela contabilidade das empresas a que se refere o Plano Oficial de Contabilidade.

Contínuo. — É o(a) trabalhador(a) que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que lhe é destinada.

Controlador de produção. — É o(a) trabalhador(a) que procede periodicamente a operações simples de controlo do grau *brix* e CO_2 do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Costureiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede à marcação, corte e costura à mão ou à máquina, de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus de sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe essencialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários; vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Demonstrador/repositor. — É o(a) trabalhador(a) que faz demonstrações e ou reposições de produtos e ou artigos nos estabelecimentos e ou pontos de venda, cuidando

da sua exposição. Poderá elaborar relatórios e informações sobre os *stocks* existentes.

Desenhador. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — É o(a) trabalhador(a) que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Director. — É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços, departamentos ou divisões de uma área funcional da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento. Tomará a designação de acordo com a área que dirigir.

Director-geral. — É o(a) trabalhador(a) que coordena e dirige a actividade das diferentes direcções da empresa.

Distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Educador de infância. — É o(a) trabalhador(a) habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão. — É o(a) trabalhador(a) que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — É o(a) trabalhador(a) que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado. — É o(a) trabalhador(a) que organiza, dirige, coordena e controla o serviço, directamente, chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado geral de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Estagiário. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota de danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Fogueiro. — É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores a vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Guarda-livros. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Informático. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

Inspector de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que inspecciona o serviço de vendedores e ou coordena equipas

de vendas. Visita clientes e distribuidores informando-se das suas necessidades e reclamações.

Jardineiro. — É o(a) trabalhador(a) que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

Lubrificador. — É o(a) trabalhador(a) que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda de óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de veículos automóveis. — É o(a) trabalhador(a) que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Mecânico de automóveis. — É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador de publicidade. — É o(a) trabalhador(a) que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de linha de produção. — É o(a) trabalhador(a) que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador de sistemas. — É o(a) trabalhador(a) que conhece e opera com os sistemas operativos e os sistemas aplicativos dos computadores dando apoio e suporte aos utilizadores funcionais.

Operador de tratamento de águas. — É o(a) trabalhador(a) que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais.

Operário não especializado ou servente. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete. — É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o(a) trabalhador(a) que executa qualquer trabalho de pintura em obras, veículos, máquinas ou móveis. Prepara as superfícies, aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Porteiro ou guarda. — É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em assegurar, defender e vigiar a conservação das instalações, e de outros valores que lhe sejam confiados, registar as entradas saídas de pessoal, mercadorias, veículos e materiais nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que pratica para uma das categorias de oficial.

Pré-oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — É o(a) trabalhador(a) que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — É o(a) trabalhador(a) que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Profissionais de engenharia:

Graus 1-A e 1-B:

Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B seguinte ao grau 1-A.

Grau 2:

Descrição geral de funções:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização.

b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

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

Promotor de vendas. — É o(a) trabalhador(a) 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.

Prospecção de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Recepção. — É o(a) trabalhador(a) que recebe clientes e dá explicação sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcio-

nários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho diário de rotina do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, podendo eventualmente operar com telex ou outros meios análogos, em assuntos específicos da administração ou direcção.

Serralheiro civil. — É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Servente de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Servente de viaturas de carga. — É o(a) trabalhador(a) que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos pro-

cessos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que sob orientação técnica superior conserva e repara aparelhos electrónicos de menor complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica. — É o(a) trabalhador(a) que prepara, conserva e repara aparelhos electrónicos de elevada complexidade. Deve possuir conhecimentos de electrónica analógica e digital.

Técnico de electrónica estagiário. — Sem definição de funções nos termos da cláusula 10.^a — grupo E.

Técnico de equipamento de venda. — É o(a) profissional que procede à manutenção e reparação de equipamentos de pressão para venda a copo, máquinas automáticas de venda e outros equipamentos similares.

Técnico de organização. — É o(a) trabalhador(a) que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implementação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Técnico de serviço social. — É o(a) trabalhador(a) que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica.

Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política pessoal.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o(a) trabalhador(a) que dirige o departamento de tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que, num turno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral	1 272,50
1	Director Profissional de engenharia de grau 4	1 202
2	Adjunto/assessor de direcção Profissional de engenharia de grau 3	1 085
3	Analista de sistemas Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou serviço Chefe de vendas Contabilista/técnico oficial de contas Profissional de engenharia de grau 2 Tesoureiro	973
4	Ajudante de encarregado fabril Analista principal Chefe de manutenção Chefe de produto ou grupo de produtos Chefe de publicidade Chefe de secção Chefe ou encarregado de produção Encarregado geral de armazém Profissional de engenharia de grau 1-B Programador Técnico de organização	810,50
5	Ajudante de encarregado de produção Desenhador projectista Guarda-livros Inspector de vendas Operador de sistemas Profissional de engenharia de grau 1-A Técnico de serviço social	672
6	Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo Técnico de electrónica	619,50
7	Analista de 1.ª Chefe de equipa Chefe de linha Chefe de sala de processo Técnico de equipamento de venda	576,50
8	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 2.ª Assistente administrativo de 1.ª Caixa Caixeiro Canalizador de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Desenhador Distribuidor Educador de infância Fiel de armazém Fogoeiro de 1.ª Informático Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista de pesados Motorista vendedor distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico Vendedor Afinador de máquinas de 2.ª	555

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
9	Ajudante de chefe de linha Analista de 3.ª Apontador Assistente administrativo de 2.ª Canalizador de 2.ª Carpinteiro de limpos 1.ª Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.ª Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2.ª Demonstrador/repositor Fogoeiro de 2.ª Lubrificador de 1.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Recepcionista Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de electrónica estagiário	521
10	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de limpos 2.ª Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2.ª Controlador de produção Empregado de balcão Lubrificador de 2.ª Lubrificador de veículos automóveis Operador de linha de produção de 1.ª Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Preparador de xaropes Telefonista	503
11	Auxiliar de armazém Ajudante de fogoeiro Auxiliar de laboratório Auxiliar de publicidade Caixeiro-ajudante Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Estagiário Operador de linhas de produção de 2.ª Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Pré-oficial electricista Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	463
12	Auxiliar de produção Ajudante de costureiro Jardineiro	452,50
13	Servente de limpeza	451
14	Aprendiz Paquete Praticante	450

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Adjunto/assessor de administração/gerência;
Adjunto/assessor de direcção;

- Analista de sistemas;
Chefe de departamento, divisão ou serviço;
Chefe de vendas;
Director;
Director-geral;
Profissional de engenharia de grau 1-A;
Profissional de engenharia de grau 1-B;
Profissional de engenharia de grau 2;
Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de engenharia de grau 4.
- 2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:
Contabilista/técnico oficial de contas;
Tesoureiro.
- 2.2 — Técnicos de produção e outros:
Ajudantes de encarregado fabril;
Analista principal;
Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril;
Chefe de produto ou de grupo de produtos;
Técnico de serviço social.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
Chefe de equipa;
Chefe de linha;
Chefe de manutenção;
Chefe de publicidade;
Chefe de sala de processo;
Chefe de secção;
Chefe ou encarregado de produção;
Encarregado;
Encarregado geral de armazém;
Inspector de vendas.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, de comércio e outros:
Desenhador projectista;
Guarda-livros;
Programador;
Secretário da direcção;
Técnico administrativo;
Técnico de electrónica;
Técnico de organização.
- 4.2 — Produção:
Ajudante de encarregado de produção.
- 5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:
Assistente administrativo;
Caixa;
Informático;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de sistemas;
Recepcionista.
- 5.2 — Comércio:
Caixeiro;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor.
- 5.3 — Produção:
Ajudante de chefe de linha;
Controlador de produção;
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.
- 5.4 — Outros:
Afinador de máquinas;
Analista;
Canalizador;
Carpinteiro de toscos ou cofragens;
Carpinteiro de limpos;
Chefe de pessoal de apoio;
Cozinheiro;
Desenhador;
Educadora de infância;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Montador de publicidade;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Motorista vendedor-distribuidor;
Oficial electricista;
Operador de máquinas de elevação e transporte;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Técnico auxiliar de electrónica;
Técnico de equipamento de venda;
Torneiro mecânico.
- 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, de comércio e outros:
Ajudante de fogoeiro;
Ajudante de motorista;
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor;
Ajudante de técnico de equipamento de venda;
Apontador;
Auxiliar de publicidade;
Cobrador;
Conferente;
Costureiro;
Demonstrador/repositor;
Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Pré-oficial electricista;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção;
Operador de tratamento de águas;
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureiro;
Auxiliar de armazém;
Auxiliar de laboratório;
Caixeiro-ajudante;
Contínuo;
Operário não especializado ou servente;
Porteiro ou guarda;
Servente da construção civil;
Servente de limpeza;
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar de produção.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista;
Analista estagiário;
Aprendiz;
Estagiário;
Paquete;
Praticante.

Lisboa, 25 de Junho de 2009.

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

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

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

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Pela FETRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Fernando Campos Guerra, mandatário.

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

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria

e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do seguinte sindicato:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 7 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 6 de Julho de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCEs:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

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

7 de Julho de 2009.

Depositado em 14 de Julho de 2009, a fl. 51 do livro n.º 11, com o n.º 166/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.