

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2012. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

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.

28 de Fevereiro de 200012. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FECTTRANS — 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, 29 de Fevereiro de 2012. — Pela Direcção Nacional: (*Assinatura ilegível.*) — *Vitor Pereira.*

Depositado em 18 de abril de 2012, a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 28/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.^{da}, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal, L.^{da}, que se dedica à actividade de refinação de açúcar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período de vigência é de 18 meses, salvo no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos se nenhuma das partes formular proposta da sua revisão.

3 — A proposta de revisão deve ser apresentada por escrito à outra parte até dois meses antes do termo do período de vigência que estiver em curso e considerar-se-á aceite se não houver resposta por escrito no prazo de um mês a contar da data da sua recepção.

4 — Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês a contar da data da sua apresentação,

fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5 — O período de vigência no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária é de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos caso não sejam denunciadas depois de decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

Cláusula 3.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A admissão de profissionais pela entidade patronal depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional constantes dos anexos I e II, ouvidas as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — A entidade patronal tem a faculdade de abrir concurso para admissão dos seus trabalhadores.

3 — No preenchimento das vagas e uma vez reunidos os requisitos de competência para lugar vago, a entidade patronal atenderá, em caso de igualdade, à seguinte ordem de preferência:

1) Os filhos ou viúvos dos seus empregados falecidos, com prioridade para os que careçam de prestar assistência inadiável ao seu agregado familiar, em razão desse mesmo falecimento;

2) Os filhos dos seus empregados reformados pela ordem indicada no número anterior;

3) Os filhos dos seus empregados ao serviço pela ordem indicada no número anterior;

4) Os que constem do registo de desempregados dos sindicatos, com prioridade pela ordem de inscrição mais antiga no registo de desempregados.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

5 — Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e o AE da Sidul Açúcares, Unipessoal, L.^{da}

6 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

7 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os regulamentos gerais internos em vigor na empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela segurança social, seja reformado por invalidez, e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem pré-aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, fixando-se então o período experimental de três meses.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita por sua iniciativa um trabalhador que haja por esse motivo rescindido o contrato de trabalho anterior.

5 — Caso o trabalhador seja contratado a prazo, considera-se igualmente, para os devidos efeitos, o período experimental de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

3 — A admissão para efeitos de substituição temporária não poderá exceder o prazo de 90 dias, findo o qual o tra-

balhador admitido que se mantenha ao serviço da entidade patronal passará aos seus quadros efectivos.

4 — Ocorrendo alguma vaga na mesma função e categoria durante o período de substituição temporária, o substituto tem preferência no seu preenchimento.

5 — O contrato celebrado com o substituto caduca por efeito de apresentação do substituído, quando a apresentação deste se verifique dentro do prazo fixado no n.º 3 desta cláusula, mediante um pré-aviso de 10 dias.

6 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à da categoria do substituído.

Cláusulas 8.^a

Contratos a termo

É permitida celebração de contratos de trabalho a termo.

Cláusula 9.^a

Preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados

Para provimento de lugares de técnicos altamente qualificados, a entidade patronal poderá convidar técnicos cujo currículo académico e profissional o justifique, desde que dentro da empresa não existam técnicos que assegurem nas mesmas condições o desempenho das funções em causa, ficando sujeitos à integração nas definições de funções correspondentes descritas neste contrato.

Cláusula 10.^a

Definição funcional das categorias profissionais

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no seu anexo I.

Cláusula 11.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela entidade patronal de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — A atribuição de categorias constará de mapa a afixar pela entidade patronal até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, cópia do qual será remetida aos sindicatos.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações profissionais em oposição aos termos estipulados neste contrato.

Cláusula 12.^a

Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 13.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2 — Anualmente, a empresa elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo será do conhecimento dos trabalhadores.

3 — A empresa promoverá as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a actualização e valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de informação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 14.^a

Regime de promoções

1 — Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.^a

2 — Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a entidade patronal abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3 — Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4 — O concurso interno previsto no n.º 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

Cláusula 15.^a

Promoções obrigatórias

As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 16.^a

Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 17.^a

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho os quadros de pessoal em dois exemplares, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores, anualmente, até 30 de Abril de cada ano.

2 — Os quadros de pessoal referidos no número anterior deverão ser assinados pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

3 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de três meses, nos locais de trabalho e por

forma bem visível, cópia dos quadros de pessoal referidos no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- b) Usar de respeito e de urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar à comissão de trabalhadores e sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos e que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- d) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;
- e) Enviar aos sindicatos até ao dia 10 de cada mês o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, caso os trabalhadores o autorizem, de acordo com a legislação aplicável, acompanhados dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos e assinados pelos delegados sindicais;
- f) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- g) Passar certificados contendo informações de carácter profissional de acordo com a solicitação do trabalhador;
- h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- i) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do normal funcionamento do sector;
- j) No caso de acidente ou doença profissional, garantir aos trabalhadores as condições pecuniárias existentes como se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os órgãos de gestão e trabalhadores a qualquer nível de hierarquia;
- b) Comparecer pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;
- d) Cumprir as ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e na produtividade do trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos que lhes forem confiados, dentro das limitações que decorram do exercício das funções profissionais, tendo em atenção o estado dos mesmos;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os trabalhadores que lhe sejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Cumprir as disposições deste contrato e da lei.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato;
- j) A prática do *lock-out*;
- l) Não coarctar em medida alguma o exercício por parte do profissional de funções sindicais, funções em instituições de segurança social ou de quaisquer outras relacionadas com as estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites deste contrato e da lei;
- m) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores sem retribuição certa mínima;
- o) Admitir ao seu serviço trabalhadores reformados.

2 — É garantido o direito à greve.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como aí será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 21.^a

Comissões de trabalhadores

1 — A actividade das comissões de trabalhadores é exercida nos termos da Constituição e da Lei n.º 46/79.

2 — As comissões de trabalhadores e seus membros gozam dos direitos e garantias expressas na Constituição e na Lei n.º 46/79.

3 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para a defesa dos seus interesses.

4 — As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto.

5 — O estatuto deve ser aprovado em plenário de trabalhadores.

6 — Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

7 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

8 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;

c) Intervir na reorganização das unidades produtivas;

d) Participar na elaboração da legislação de trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

CAPÍTULO IV

Exercício do direito sindical

Cláusula 22.^a

Princípios gerais

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

2 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

3 — Os trabalhadores e o seu sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

4 — A entidade patronal deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 8 desta cláusula.

7 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção

colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 23.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

Cláusula 24.^a

Instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Cláusula 25.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

Cláusula 26.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de quatro horas.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 27.^a

Composição das comissões sindicais

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

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;

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

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

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 28.^a

Legislação complementar

Em todo o omissis serão observadas as demais disposições na lei sindical.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Regime de trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3 — É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4 — A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 30.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — A empresa deverá facilitar o emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, assim como o emprego dos deficientes em geral, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 31.^a

Formas de trabalho interditas

A entidade patronal não pode manter trabalhadores ao seu serviço quando remunerados por trabalho à peça ou por tarefa.

Cláusula 32.^a

Horário de trabalho

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

2 — A fixação ou alterações do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à empresa, depois de ouvida a comissão de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

Cláusula 33.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2 — A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em quatro equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de quatro equipas, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 49.^a

6 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2 — Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho, em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, de sessenta minutos, assegurada que seja a continuidade da laboração.

3 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, venham recebendo o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data da entrada em vigor deste contrato, manterão essa regalia.

6 — Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7 — No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de um mês em relação ao início do ano económico.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de 15 anos de trabalho em turno.

12 — Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo tra-

balhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro com voto de desempate.

13 — Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no n.º 11 desta cláusula.

Cláusula 34.^a-A

Laboração contínua

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — No caso de suspensão da laboração contínua por período superior a um ano ou a três anos, o período previsto no número anterior será alargado para 90 ou 180 dias, respectivamente.

3 — O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração, ou de quatro equipas e uma de reforço.

4 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.^a, «Trabalho por turnos», não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 34.^a-B

Laboração em regime de quatro equipas

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de quatro equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — O sistema de laboração em regime de quatro equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de quatro equipas do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no

n.º 11 da cláusula 34.^a, «Trabalho por turnos», não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no n.º 6 desta cláusula.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando suplementar, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6 — A prestação de trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia normal de trabalho, sete horas e trinta minutos em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 150 horas anuais.

7 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo

o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3 — O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5 — O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 36.^a-A

Laboração contínua e laboração em regime de quatro equipas Trabalho prestado em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 2 da cláusula 36.^a, «Trabalho suplementar — Descanso compensatório», quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 1 da cláusula 69.^a, «Retribuição por trabalho suplementar», quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 38.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração de natureza da tarefa a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o substituto

manterá o direito à retribuição que passou a receber nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

3 — Se a substituição durar menos de 120 dias seguidos, o substituto que haja passado a receber retribuição superior nas condições do n.º 1 desta cláusula regressa à situação anterior à substituição.

Cláusula 39.^a

Serviço de prevenção

1 — As entidades patronais poderão constituir equipas de prevenção quando entendam que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se, após a data de entrada em vigor deste contrato, terão direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Regulamento interno

Cláusula 40.^a

Princípios gerais

1 — Dentro dos limites estipulados neste contrato e na lei, compete à empresa estabelecer as regras internas de organização.

2 — A entidade patronal deverá dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho.

3 — A entidade patronal ouvirá as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais sobre as normas internas de organização antes de as submeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para aprovação.

4 — O regulamento interno visará reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5 — Os trabalhadores poderão propor sugestões à entidade patronal sobre os regulamentos internos.

6 — Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

Cláusula 41.^a

Matérias de regulamentação

Constarão do regulamento interno da empresa, nomeadamente:

- a) Condições e formalidades de admissão;
- b) Exames médicos e psicotécnicos;
- c) Condições de concursos internos para preenchimento de vagas;
- d) Horários praticados;

e) Condições de pagamento de refeições ou outros produtos, quando fornecidos pela empresa;

f) Regime de faltas e sua justificação;

g) Assistência médica e medicamentosa.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 42.^a

Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 43.^a

Transferências de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à entidade patronal.

5 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador poderá sempre optar pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações equivalentes aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6 — É vedado à entidade patronal, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

Cláusula 44.^a

Deslocações

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

2 — Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da entidade patronal.

Cláusula 45.^a

Abonos para transportes

1 — A entidade patronal assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições, em alternativa:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a entidade patronal obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 46.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 69 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 100,30 e € 180,30 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 41,40;

Pelo almoço ou jantar — € 17,80.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 47.^a

Áreas de trabalho

1 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2 — No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a entidade patronal garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

Cláusula 48.^a

Seguro

1 — A empresa deverá assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da entidade patronal.

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 60 648,80.

3 — A entidade patronal e o trabalhador que se desloque no continente poderão concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 49.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de quatro equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4 — Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de quatro equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

Cláusula 50.^a

Ferriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados os dias de terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — O feriado municipal será gozado em 24 de Dezembro, ou no dia útil imediatamente subsequente caso o dia

24 coincida com um dia de descanso semanal em situação de laboração contínua.

5 — O feriado municipal será gozado na segunda-feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores respeitante à quadra Natalícia, a gozar no dia 24 ou no dia 31 de Dezembro, ou em dia oportuno consoante o regime de horário de trabalho e respectivo turno. Esta disposição é válida para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

6 — Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em quatro equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de Janeiro por troca com o Domingo de Páscoa.

Cláusula 51.^a

Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — O trabalhador admitido na empresa terá direito a gozar férias no ano da sua admissão pelo período correspondente a dois dias e meio por cada mês, desde que a admissão tenha lugar antes de 30 de Outubro.

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

5 — Cabe sempre à entidade patronal a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, ouvidos os seus órgãos representativos.

6 — A entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, na falta de acordo com o trabalhador e seus órgãos representativos.

7 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

8 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, cabendo aos trabalhadores comunicar por escrito esse facto à entidade patronal, logo que convocados.

10 — O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

11 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 52.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 53.^a

Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 54.^a

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 51.^a deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 55.^a

Doença ou acidente no período de férias

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

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

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela entidade patronal.

4 — No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito

a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

6 — Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

Cláusula 56.^a

Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado ou de serviço militar

1 — No ano em que regresso do serviço militar obrigatório o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previstos neste contrato, tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa no ano transacto.

2 — Ao trabalhador que após impedimento prolongado motivado por doença ou acidente retome o serviço aplica-se igualmente o disposto no número anterior.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 58.^a

Pagamento das férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 59.^a

Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4 — Não será contado, para efeitos do n.º 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado nas empresas.

Cláusula 60.^a

Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 61.^a

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas referidas na alínea g) da cláusula 61.^a deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 61.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparência em dia e hora determinados;

b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;

c) Doença, parto ou acidente de trabalho;

d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;

e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

f) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;

g) Casamento, durante duas semanas de calendário;

h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

l) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário;

m) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

n) Até dois dias consecutivos por nascimento de filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo, pelos respectivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

Cláusula 62.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — Determinam, no entanto, perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 61.^a, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

Cláusula 63.^a

Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

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

a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

Cláusula 64.^a

Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, serviço militar obrigatório ou outros motivos, o impedimento se prolongar por mais de 180 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

Cláusula 65.^a

Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador, para os efeitos dela derivados.

3 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 66.^a

Retribuição

1 — Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas mas constantes do anexo IV.

Cláusula 67.^a

Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao dia 25 de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um documento de onde constem o nome completo do trabalhador, a sua classificação profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas ao trabalho normal, as horas extraordinárias, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro ou por transferência bancária, e, neste último caso, sempre com o acordo do trabalhador.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda a sábado — € 180,20;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 109,80;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em quatro equipas — € 353,60.

2 — Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.^a, «Consequências das faltas justificadas», doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agre-

gado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

Cláusula 69.^a

Retribuição por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 71.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 69.^a, «Retribuição do trabalho suplementar», para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores serão devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem duas diuturnidades, o vencimento da 3.^a reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 2.^a diuturnidade.

3 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebam uma diuturnidade, o vencimento da 2.^a reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 1.^a diuturnidade.

4 — Para os trabalhadores que ainda não recebam qualquer diuturnidade ou para os que não estejam ao serviço da entidade patronal à data da entrada em vigor deste contrato, o vencimento da 1.^a reporta-se à data do vencimento de três anos de antiguidade e o vencimento da 2.^a à data de vencimento de seis anos de antiguidade.

5 — Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

6 — O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encon-

tram enquadrados nos termos do anexo iv deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (euros)
01	57,80
02	57,80
03	57,80
04	47,40
05	42,20
06	37,50
07	33,90
08	33,90
09	33,90
10	33,90
11	33,90
Seguintes	33,90

7 — A 3.^a diuturnidade é de € 33,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a diuturnidade e é de € 37,70 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a diuturnidade e é de € 37,70 para todos os trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses completos até 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — O subsídio de Natal é concedido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

4 — O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de baixa por doença, acidente ou doença profissional, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

5 — O subsídio de Natal é devido aos trabalhadores solteiros que, após a data de entrada em vigor deste contrato, venham a ingressar no serviço militar obrigatório, no valor proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil sobre a sua remuneração base.

6 — O subsídio de Natal é devido por inteiro aos trabalhadores casados que, após a data de entrada em vigor deste contrato, ingressem no serviço militar obrigatório.

7 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 90,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

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

Cláusula 75.^a

Prémio

1 — O trabalhador classificado a partir do grau 5, inclusive, até ao grau 16, inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo iii deste contrato tem direito, a partir da data de entrada em vigor deste contrato, a um prémio anual de assiduidade correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas a), c), com excepção de parto ou acidente, i), j), m) e n) do n.º 1 da cláusula 61.^a não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassem os 30 dias anuais.

3 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas c), no caso de parto ou acidente, d) e), f), g), h) e j) do n.º 1 da cláusula 61.^a não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) e as autorizadas pela entidade patronal serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

6 — As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7 — O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8 — O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

Cláusula 76.^a

Retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

2 — O cálculo da retribuição normal/dia (RD) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

3 e 4 — (Eliminados.)

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 77.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados neste contrato.

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres consignados neste contrato.

Cláusula 79.^a

Processo disciplinar

1 — A entidade patronal só poderá aplicar sanções aos trabalhadores mediante processo disciplinar escrito e após a sua conclusão.

2 — O processo disciplinar, precedido ou não de averiguações preliminares, inicia-se com uma comunicação escrita ao trabalhador, acompanhada de uma nota de culpa contendo a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — A entidade patronal enviará aos órgãos representativos dos trabalhadores cópia da nota de culpa mencionada no número anterior.

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

5 — Os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, a qual deverá ter em conta o parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores e todas as circunstâncias relevantes do caso, concluindo por propor sanção adequada ou o arquivamento do processo.

7 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias a contar da comunicação referida no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 80.^a

Nulidades do processo

A falta de audiência do trabalhador que não lhe seja imputável e a inexistência de nota de culpa constituem nulidades insanáveis do processo disciplinar.

Cláusula 81.^a**Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até ao limite máximo de 15 dias por ano;
- d) Despedimento com justa causa.

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

Cláusula 82.^a**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou outros que representem trabalhadores ou de delegados sindicais ou de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmos com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores nas condições expressas nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 22.^a deste contrato.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar é igualmente considerada abusiva.

Cláusula 83.^a**Consequências das sanções abusivas**

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro fixado neste contrato.

Cláusula 84.^a**Registo das sanções disciplinares**

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

CAPÍTULO XI

Cessaçã do contrato de trabalhoCláusula 85.^a**Causas de cessação**

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 — Para além das indemnizações a que tenha direito pela cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá:

- a) A importância correspondente às férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio, caso não o haja recebido anteriormente;
- b) A importância correspondente às férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente;
- c) A importância proporcional ao subsídio de Natal correspondente aos meses de trabalho do ano da cessação.

Cláusula 86.^a**Cessaçã do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

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

Cláusula 87.^a**Cessaçã do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

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

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

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à

data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção de outra parte.

Cláusula 88.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 89.^a

Justa causa para rescisão por parte do trabalhador

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

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

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 90.^a deste contrato.

Cláusula 90.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 91.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

Cláusula 92.^a

Disposições complementares

1 — Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

CAPÍTULO XII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 93.^a

Trabalho de mulheres — Princípios gerais

É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

Cláusula 94.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias

tóxicas e radioactivas, sujeição a altas e baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, casos em que deverão ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;

b) Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes, no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

c) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto a licença referida na alínea anterior será de 30 dias. Sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea;

d) Interromper a licença referida na alínea b), em caso de internamento hospitalar da criança, a seguir ao parto e até à data em que cesse o internamento, podendo retomá-la a partir de então, até ao final do período;

e) Receber por inteiro a sua retribuição mensal durante o prazo da licença, como se estivesse ao trabalho, revertendo para a empresa o subsídio que, nesse caso, receba da segurança social;

f) Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o primeiro ano após o parto, repartida pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

g) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo;

h) Ser dispensada da comparência ao trabalho, quando o peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimento;

i) Não prestar trabalho antes das 8 e depois das 20 horas, nos casos em que não trabalhem em regime de turnos;

j) Não prestar trabalho antes das 7 e depois das 24 horas, nos casos em que trabalhem em regime de turnos, sem prejuízo dos horários praticados na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Para os efeitos previstos na presente cláusula e na cláusula 95.^a deste contrato e nos casos em que a gravidez não seja notória, cumpre à trabalhadora dar conhecimento da existência da gravidez à entidade patronal, que poderá exigir prova adequada do facto.

3 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as demais disposições da lei que regulam esta matéria.

4 — Aos trabalhadores em geral serão asseguradas para além das regalias expressas nos números anteriores aquelas que constam na Lei n.º 4/84 e no Decreto-Lei n.º 136/85.

Cláusula 95.^a

Proibição de despedimento da mulher grávida

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e no prazo de um ano após o parto.

2 — A inobservância do disposto no número anterior pela entidade patronal implicará o pagamento a esta das

retribuições que receberia se continuasse a trabalhar até ao termo do período considerado, sem prejuízo das indemnizações e sanções previstas neste contrato.

Cláusula 96.^a

Trabalhadoras com responsabilidades familiares

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique.

2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

Cláusula 97.^a

Trabalho de menores

1 — A capacidade dos menores para contratar na relação de trabalho é a definida na lei.

2 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

3 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 98.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

a) Dispensa, até duas horas, para frequência das aulas e nos dias de prestação de provas, bem como de 10 dias, consecutivos ou não, para a preparação destas, em qualquer dos casos sem perda de retribuição;

b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que esta vise a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores deverão, trimestralmente, fazer prova da sua condição de estudantes e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador reprova por duas vezes consecutivas o mesmo ano, salvo se lhe faltarem no máximo quatro cadeiras para completar o respectivo curso, ou em virtude de faltas injustificadas.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Previdência complementar e outras regalias sociais

Cláusula 99.^a

Criação de seguro complementar da segurança social

1 — A entidade patronal, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da segurança social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2 — Os benefícios referidos no número anterior abrangem as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da entidade patronal.

3 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 100.^a

Serviços sociais

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e café. A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a entidade patronal.

4 — O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte é de € 9,80.

5 — Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho, a entidade patronal quando estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 100.^a-A

Subsídio escolar

1 — As entidades patronais contribuirão, por inteiro ou parcialmente, em regime de complemento dos subsídios a conceder para este efeito pelas entidades públicas ou isoladamente, no pagamento das despesas com os livros escolares cuja aquisição seja exigida pelos estabelecimentos de ensino aos filhos dos seus trabalhadores e aos seus trabalhadores estudantes, desde que sejam preenchidas as condições constantes dos números seguintes.

2 — A atribuição da aludida contribuição dependerá da prova anual do aproveitamento escolar do beneficiário.

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar de 2012-2013 são os seguintes:

1.º ciclo — € 26,80;

2.º ciclo — € 67,10;

3.º ciclo — € 131,40;

Secundário — € 201,60;

Universitário — € 597,90.

CAPÍTULO XIV

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 101.^a

Princípio geral

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, da higiene e da saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei, não contrariando o exposto na cláusula 105.^a

4 — Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

5 — A entidade patronal fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

Cláusula 102.^a

Fiscalização

1 — Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2 — A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 103.^a

Riscos especiais

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2 — Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda

instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

Cláusula 104.^a

Prevenção e cuidados médicos

1 — As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

2 — Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 105.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas serão nomeadas comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste AE, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 106.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — A comissão prevista na cláusula 105.^a deste contrato deverá elaborar, no prazo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;

h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;

i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;

j) Sistema de abastecimento de água;

l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;

m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;

n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;

o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo a entidade patronal fornecer para o efeito, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 107.^a

Equipamento individual

As empresas disporão de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Legislação aplicável

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

CAPÍTULO XV

Medicina no trabalho

Cláusula 109.^a

Princípio geral

1 — A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

Cláusula 110.^a

Reclamações

Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico de trabalho da empresa todas as reclamações e deficiências, quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 111.^a

Duração do trabalho

Sempre que existam serviços médicos, a duração de trabalho prestado pelos médicos à entidade patronal será calculada nas seguintes bases:

- a) Nas empresas industriais uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção;
- b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que corresponderem mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

Cláusula 112.^a

Atribuições

1 — As obrigações e atribuições dos serviços médicos são as constantes do regulamento dos Serviços Médicos do Trabalho da Empresa (Decreto-Lei n.º 47 512), devendo as empresas, sempre que possível, criar condições que permitam o seu aperfeiçoamento e melhoramento em benefício dos trabalhadores.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato vierem a ser introduzidas novas regulamentações que reforcem os direitos dos trabalhadores nesta matéria, elas serão imediatamente aplicáveis.

Cláusula 113.^a

Período normal de trabalho

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 114.^a

Exames médicos — Periodicidade

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores em regime de horário normal e duas vezes para os trabalhadores em regime de turnos.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas numa ficha própria.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, a ficha médica é transferida para os serviços médico-sociais.

4 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos, prestando as informações necessárias sobre a sua condição e outros aspectos relevantes.

Cláusula 115.^a

Elementos de trabalhos

A entidade patronal deve fornecer ao médico de trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica de produção e da composição de produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.^a

Penalizações

As infracções ao disposto na cláusula anterior serão punidas nos termos da legislação reguladora dos serviços médicos do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 117.^a

Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Manter-se-ão as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado nos termos deste contrato.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ao trabalhador.

4 — Consideram-se revogados por efeitos da entrada em vigor deste contrato todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente contrato, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável ao trabalhador.

Cláusula 118.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo 1, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 119.^a do presente contrato.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — Da decisão proferida no n.º 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

Cláusula 119.^a

Comissão de reclassificações

1 — A comissão a que se refere o n.º 3 da cláusula 118.^a deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2 — A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 120.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo 1;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias.

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

5 — Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e poderá fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente contrato, logo que publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 121.^a

Ganho salarial mínimo

No sentido de garantir a reposição e o aumento do poder de compra eventualmente perdido por força de aumentos da inflação superiores ao previsto, as partes acordaram na inclusão de uma cláusula de salvaguarda com o seguinte teor:

«1 — A empresa garante um ganho salarial mínimo de 0,25 % no ano de 2004 em relação à inflação média que venha a verificar-se.

2 — Se no final do ano de 2004 o índice de inflação média for superior a 2,8 %, a empresa acrescerá aos vencimentos um valor equivalente ao diferencial que se verificar. O acréscimo que ocorrer será integrado nos vencimentos e funcionará como base de cálculo para a revisão salarial de 2005.

3 — As diferenças que decorram do que acima foi referido serão pagas aos trabalhadores tendo como limite temporal máximo o pagamento das retribuições do mês de Fevereiro de 2005.»

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de economia

1 — Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1 — Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis socio-económicos a nível sectorial e global;

1.2 — Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3 — Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4 — Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

1.5 — Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6 — Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7 — Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8 — Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9 — Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10 — Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2 — Consideram-se funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes:

- Análise da conjuntura económica;
- Análise económica sectorial;
- Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional;
- Controlo dos planos;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudo de estruturas organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativa;
- Organização e gestão de contabilidade;
- Controlo de gestão e análise de custos; auditoria;
- Estudo e promoção de mercados;
- Estudo de reconversão de actividades;
- Estudo de projectos e investimentos e desinvestimentos;
- Estudo dos mercados dos factores produtivos;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas financeiras;
- Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;
- Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
- Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

4 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

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

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

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

7.1 — Graus 1 e 2. — Descrição geral de funções:

a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau 1;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacto decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

7.2 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

7.3 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

7.4 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

a) Pode supervisar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

7.5 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Profissionais de engenharia

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas licenciados em Engenharia, Farmácia e Ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

2 — Definição de funções:

2.1 — Graus 1-A e 1-B. — Descrição geral de funções:

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

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e processos;

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

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

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

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

g) Este profissional não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores não profissionais de engenharia.

2.2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

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

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

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

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

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

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

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

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

2.3 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

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

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

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

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

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

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

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

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

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de

tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

2.4 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

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

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

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

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

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

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

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

2.5 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

2.6 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores açucareiros

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

2 — *Mestre de fabricação ou chefe de turno*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

3 — *Encarregado geral de armazéns*. — É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que recebe os elementos de fabrico entrado e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

4 — *Encarregado*. — É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob

a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores, hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

5 — *Técnico de sala de controlo*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

6 — *Contramestre ou ajudante de chefe de turno*. — É o trabalhador que coadjuva o mestre de fabricação ou chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

7 — *Capataz ou supervisor*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

8 — *Fiel de armazém de 1.ª*. — É o trabalhador que tem a seu cargo em horário normal ou ao respectivo turno qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

9 — *Coordenador*. — É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de *stocks* das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

10 — *Cozedor*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa.

Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

11 — *Apontador de registo de fabrico*. — É o trabalhador que efectua cálculos e registos diversos referentes a entradas e consumos de matérias-primas e subsidiárias, bem como produções e rendimentos.

12 — *Fiel de armazém de 2.ª*. — É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

13 — *Fiel de balança*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fábricas, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

14 — *Centrifugador*. — É o trabalhador executante das operações de centrifugação dos magmas ou das massas cozidas, manobrando não só as centrífugas como o equipamento anexo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo, os cozedores e, conforme os casos, os operadores dos sectores de secagem e dissolução (fundição). É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

15 — *Operador de descoloração de xarope por carvão animal*. — É o trabalhador executante das operações de secção de carvão animal, que incluem a descarga do carvão exausto dos filtros, a alimentação e descarga dos fornos de regeneração, o enchimento dos filtros, com carvão novo ou regenerado, a alimentação dos filtros com xarope e as operações de desaçucaração e lavagem do carvão dos filtros.

16 — *Filtrador de xarope ou de licor para granulado ou carbonatados*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a filtração de xaropes ou de licores previamente depurados por carbonatação, sulfitação ou fosfatação e destinados à obtenção de açúcar granulado. Para esse efeito comanda os respectivos filtros e equipamento anexo. É igualmente responsável pela condução das operações de carbonatação, sulfitação e fosfatação, manobrando o respectivo equipamento. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico de sala de controlo. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

17 — *Concentrador*. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de um conjunto de evaporadores e respectivos tanques e bombas, destinados a realizar a concentração dos xaropes. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

18 — *Operador de descoloração de xarope por resina*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a condução do processo de descoloração por

resmas de permuta tónica que inclui a movimentação de xaropes a tratar, água tratada e salmoura e a condição das células de permuta nas suas diversas operações cíclicas. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o filtrador e cozedor. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

19 — *Chefe de ensaque*. — É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaque de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaque, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

20 — *Operador de 1.ª*. — É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

21 — *Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura*. — É o trabalhador que comanda o sector de lavandaria e ou limpeza e costura. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

22 — *Guarda*. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que estejam confiados e faz o controlo e registo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

23 — *Operador de 2.ª*. — É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho da suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

24 — *Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura*. — É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpeza, costura e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

25 — *Jardineiro*. — É o trabalhador que cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados; semeia relvados, renova-lhes a zona danificada e apara-os mediante tesoura e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos armamentos e canteiros.

26 — *Operador de tratamento de águas*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: operações relacionadas com a condução do processo de tratamento

de águas (descalcificação) por resinas de permuta iónica, sistema de bombagem e refrigeração de água de condensação necessária aos tachos de vácuo, compressores de ar comprimido e preparação de salmoura concentrada pela utilização cíclica na regeneração das resinas; actua em estreita colaboração com a central térmica e instalação de descoloração por resinas. É o responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

27 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos, colabora na verificação dos produtos ou alimentos recebidos e entregues e vê se correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria. Efectua os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa.

28 — *Operador de máquinas de embalagem «Hesser Drohmann»*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: condução de máquinas do conjunto Hesser Drohmann, procedendo à alimentação da máquina com bobina de papel não impresso, tintas e colas nas locais apropriados, removendo no final dos períodos de laboração tintas e colas e limpando os respectivos tabuleiros. Procede à limpeza periódica da máquina conforme programação estabelecida superiormente e sempre que necessário em pontos determinados de acordo com a sua observação no decorrer do turno, bem como lubrifica pontos específicos de certos movimentos exteriores. Colabora com o mecânico afinador nas reparações do equipamento que conduz, executando as necessárias limpezas profundas e de peças atingidas pelo açúcar. No decorrer do seu turno assinala anomalias que detecta e informa o seu superior ou o mecânico ou o electricista. Colabora estritamente com a zona de paletização automática e, quando necessário, procede ao comando da alimentação mecanizada de açúcar ao silo da sua máquina. É responsável perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente pela impressão, colagem, aspecto geral da mesma e peso. Relativamente a este último ponto, procede a colheitas periódicas de amostras, cujo peso controla em balança apropriada, registando os desvios verificados e ajustando as balanças aos comandos exteriores, se necessário. Regista a produção obtida no seu turno na máquina e comunica ao seu superior as anomalias e as interrupções verificadas durante o mesmo. Procede à limpeza da zona circundante e movimenta os materiais necessários. Em caso de avaria do sistema de paletização automática, colabora activamente na arrumação final sobre paletes das embalagens colectivas (embalagens

de 10 kg × 1 kg ou 15 kg × 1 kg). Todas estas funções são exercidas sob a orientação do seu superior hierárquico.

29 — *Oficial principal*. — É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

30 — *Operador de bombagem*. — É o trabalhador que conduz e vigia tarefas de bombagem simultânea centralizada numa secção, nomeadamente bombagem alternada dos xaropes da centrifugação de granulado, afinação e recuperação; bombagem de águas doces e de lavagens de açúcar, regulação e bombagem de pé de cristalização, bombagem de xaropes e lamas provenientes da filtração. É, nalguns casos, também o responsável pela secção de secagem do açúcar e condensados e pode igualmente ser responsável pelo sistema de dissolução de rama afinada. Actua em estreita ligação com várias secções sob a orientação do respectivo chefe, na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

31 — *Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

32 — *Operador geral de embalagem*. — É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltimentos e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores.

33 — *Operador geral de processo*. — É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

34 — *Operador de empilhadores e similares*. — É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou

máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sobre a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce funções análogas, relacionadas com escritório, nomeadamente de fiscalização e informações.

Trabalhadores construtores civis

1 — Grau 1. — Descrição geral das funções:

1.1 — Realiza tarefas de carácter técnico simples e ou de rotina (concepção e elaboração pequenos projectos);
1.2 — Estuda a aplicação de técnicas e seus processos;
1.3 — Participa em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador, sendo as decisões tomadas ao nível hierárquico a que a resolução dos problemas diga respeito;
1.4 — O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

1.5 — Não exerce funções de chefia.

2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

2.1 — Dá assistência a técnicos mais qualificados em cálculos, análises, projectos, estimativas ou actividade técnica comercial;

2.2 — Participa em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante e podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

2.3 — Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso dos seus trabalhos, tais como: montagens, manutenção e obras;

2.4 — Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia sobre métodos e processos;

2.5 — Elabora estimativas sob a orientação e controlo de um profissional técnico mais qualificado.

3 — Grau 3. — Descrição geral das funções:

3.1 — Elabora projectos, cadernos de encargos, medições, orçamentos em trabalhos de equipa ou individuais;

3.2 — Presta assistência técnica a técnicos mais qualificados na direcção ou fiscalização de obras;

3.3 — Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina.

4 — Grau 4. — Descrição geral das funções:

4.1 — Os trabalhadores deverão ser entregues com a simples identificação do seu objectivo de prioridade;

4.2 — Responde pelos orçamentos, pormenores e prazos desses trabalhos;

4.3 — Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa na condução de obras;

4.4 — Elabora e planifica programas de trabalho, supervisionando os mesmos a curto e médio prazos;

4.5 — Chefia e coordena e exerce as actividades, estudos e desenvolvimento de um departamento;

4.6 — Toma decisões de responsabilidade a curto e médios prazos.

1 — *Encarregado geral.* — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

2 — *Encarregado.* — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

3 — *Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4 — *Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — *Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6 — *Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

7 — *Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

8 — *Ajudante.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9 — *Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — *Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; estampilhar e entregar correspondências; executa diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. Eventualmente transporta, distribui e recolhe expediente, documentos e objectos de serviço de ou para entidades exteriores à empresa.

2 — *Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência; atende chamadas telefónicas (de noite, domingos e feriados); controla a entrada e saída do pessoal; assegura, em geral, em colaboração com o guarda de serviço, a defesa e colaboração com o guarda de serviço, a defesa e vigilância das instalações, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

3 — *Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados e faz o controlo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

4 — *Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Trabalhadores despachantes privativos

Despachante privativo. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado me-

diante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias ou outros bens importados e exportados, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

Trabalhadores electricistas

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

3 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

4 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

5 — *Técnico de electrónica*. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

6 — *Oficial*. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

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

9 — *Aprendiz*. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores enfermeiros

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

2 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os trabalhos prescritos pelos médicos; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e os profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

3 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional.

Trabalhadores de escritório

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

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

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

4 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que tem a conceber e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis.

Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas e pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

8 — *Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levanta-

mentos; 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.

9 — *Subchefe de secção/escriturário principal*. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

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

11 — *Secretário de administração ou de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

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

13 — *Escriturário*. — 1) Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora

dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2) Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

14 — *Estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

15 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

16 — *Operador de computador*. — É o trabalhador que acciona e vigia um computador para o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento de diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade; pode ainda fazer recolha de dados. A promoção de operador de computador de 2.ª a operador de computador de 1.ª basear-se-á, entre outros factores, no especial mérito e competência do trabalhador.

17 — *Técnico administrativo principal*. — É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

18 — *Técnico administrativo principal qualificado*. — É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e res-

ponsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

Trabalhadores fogueiros

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

2 — *Fogueiro-chefe*. — É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

3 — *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

4 — *Fogueiro de 1.ª (operador de turboalternador e seus auxiliares)*. — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

5 — *Ajudante de fogueiro (chegador)*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido e do tratamento de águas para os geradores de vapor, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce igualmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Trabalhadores de garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo, ainda, fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores gráficos

Impressor de litografia. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa e abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do

papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado a utilizar.

Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório*. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimentos de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições. Pode concomitantemente exercer as funções de chefe de cozinha se habilitado profissionalmente ou com experiência demonstrada para o exercício do cargo.

2 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha. Elaborar ou contribuir para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas. Pode concomitantemente exercer as funções de encarregado do refeitório.

3 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; emprata e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas transportando-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar tarefas de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade, orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

3 — *Oficial principal metalúrgico*. — É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

4 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

5 — *Serralheiro mecânico*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

6 — *Torneiro mecânico*. — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

8 — *Soldador*. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura e electroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costuras e topo).

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

10 — *Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

11 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

12 — *Ferreiro ou forjador*. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldea-

mento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

13 — *Pintor de veículos, máquinas ou móveis*. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos e seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

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

15 — *Lubrificador de veículos automóveis*. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder a lubrificação dos veículos automóveis, mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial ou atesta os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo dos travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

16 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros processos de fusão, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

17 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

18 — *Entregador de ferramentas, materiais ou produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo do controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

19 — *Ajudante*. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

20 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

21 — *Chefe de armazém*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém, sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

22 — *Encarregado geral da conservação e manutenção*. — É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que

superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados a produção, podendo, acessorariamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

24 — *Técnico metalúrgico*. — É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Trabalhadores químicos

1 — *Experimentador de investigação*. — É o trabalhador que, nas empresas em que haja os departamentos de investigação e sob direcção dos seus superiores hierárquicos, orienta e ou executa experimentações laboratoriais de investigação, dirigindo, se necessário, analistas e preparadores.

2 — *Chefe de laboratório de rotina*. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

3 — *Analista principal*. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

4 — *Analista*. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

5 — *Preparador*. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

Trabalhadores rodoviários

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleos e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

2 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as

mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista*. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

2 — *Desenhador*. — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

3 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, possuindo o curso elementar técnico ou outro equiparado, se prepara para o exercício da categoria de desenhador.

Trabalhadores técnicos de vendas

1 — *Chefe de secção de vendas*. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

2 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

3 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

4 — *Prospecor de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público e que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

5 — *Vendedor especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

ANEXO II

Condições específicas

Profissionais de economia

Preenchimento de lugares e cargos

1 — Aos trabalhadores licenciados em Economia, Gestão e Administração de Empresas e Finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

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

4 — No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

- Maiores experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- Competência profissional;
- Antiguidade.

Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

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

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e três anos no grau 2;

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

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

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

2.2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- Admissão;
- Mudança de carreira;
- Nomeação;
- Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d);

2.4 — O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

2.5 — Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;

b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

3 — Promoções e acessos:

3.1 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.2 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

3.3 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

Trabalhadores açucareiros

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva com a categoria de operador de 2.^a e o vencimento respectivo constante do anexo iv do presente contrato.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os profissionais operadores de 2.^a que à data da entrada em vigor deste contrato trabalhem com máquinas simples passarão a operadores de 1.^a 12 meses após a data da entrada em vigor deste acordo;

2.2 — Os profissionais de máquina de embalagem *Hes-ser Drohmann* que exerçam todas as tarefas constantes da definição de funções passarão ao nível do enquadramento imediatamente superior a seis meses após a data de entrada em vigor deste contrato;

2.3 — As entidades patronais observarão, no prazo de 12 meses a contar da data de entrada vigor deste contrato, a seguinte relação percentual entre operadores de 1.^a e operadores de 2.^a:

Os operadores de 1.^a deverão atingir a percentagem de 65% em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.^a e de 2.^a;

Os operadores de 2.^a não poderão exceder a percentagem de 35% em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.^a e de 2.^a.

As percentagens indicadas só se aplicarão 12 meses após a entrada em vigor deste acordo.

Na passagem de operador de 2.^a para operador de 1.^a, por efeito da aplicação das percentagens indicadas, atender-se-á prevalentemente à antiguidade do trabalhador;

2.4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador de empilhadores e similares, após perfazerem três anos no desempenho efectivo das respectivas tarefas, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;

2.5 — Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função;

2.6 — Os trabalhadores enquadrados na nova função «Operador de 2.^a» (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11 passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função.

Trabalhadores cobradores

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

Trabalhadores construtores civis

1 — Condições especiais de admissão:

1.1 — Construtor civil é todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil, ou outro legalmente equivalente pela legislação em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato;

1.2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional passada pelo sindicato.

2 — Regimes especiais de promoção e acesso:

2.1 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

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

2.2 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham;

2.3 — No provimento dos lugares por promoção, dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em atenção os seguintes critérios:

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

3 — Deontologia profissional. — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras e elaboração de projectos e estimativas de custos e orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

1) Admissão e carreira profissional:

1.1) Condições específicas de admissão:

1.1.1) Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade obrigatória e de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor;
- b) 16 anos para todas as outras categorias;

1.1.2) As condições referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;

1.2) Aprendizagem:

1.2.1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional;

1.2.2) Sem prejuízo do disposto no n.º 1.2.4), os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

1.2.3) Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano;

1.2.4) Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1.2.2) e 1.2.3) contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, desde que o facto conste expressamente no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de aprendizagem da indústria da construção civil, oficialmente reconhecidos;

1.2.5) Ingressarão obrigatoriamente como aprendizes do 1.º ano todos os auxiliares menores que tenham completado dois anos de serviço, salvo se completarem entretanto 18 anos, caso em que passarão a aprendizes do 2.º ano ou ajudantes;

1.3) Ajudantes:

1.3.1) Após três anos de permanência na categoria, poderá o ajudante requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada;

1.3.2) Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame à entidade patronal;

1.3.3) Para efeito do estipulado no n.º 1.3.1) contar-se-á o tempo prestado em empresa do sector diferente daquela

em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame;

1.4) Profissões da construção civil com aprendizagem. — Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- c) Estucador;
- d) Pedreiro;
- e) Pintor;

1.5) Oficiais:

1.5.1) Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria;

1.5.2) Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que devidamente comprovado.

2) Dotações:

2.1) A proporção entre o número de oficiais de 1.ª e o de oficiais de 2.ª não pode ser inferior a 50% dos primeiros em relação aos segundos;

2.2) O número de encarregados de 1.ª não pode ser inferior a 20% dos encarregados de 2.ª;

2.3) Em qualquer categoria profissional o número de aprendizes e auxiliares menores, considerados globalmente, não poderá ser superior ao dos oficiais.

Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — Condições de admissão:

1.1 — Habilitações — habilitações literárias mínimas legais;

1.2 — Idade mínima de admissão. — As idades mínimas de admissão são as seguintes:

Paquete — 16 anos;

Restantes categorias — 18 anos.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, porteiros e guardas terão prioridade no preenchimento de vagas nas categorias de profissionais de escritório desde que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.2 — Os paquetes ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.3 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Trabalhadores despachantes

Condições específicas de admissão. — É obrigatória, para o exercício de actividade de despachante, a posse de uma cédula emitida numa das sedes das alfândegas do continente e ilhas e cuja passagem está definida no livro v, título iii, artigos 434.º, 435.º, 436.º e 437.º da Reforma Aduaneira, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 46 311, de 27 de Abril de 1965.

Trabalhadores electricistas

1 — Princípio geral:

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

- a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 16 anos;

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1.2;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria;

1.2:

a) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

2 — Dotações:

2.1 — O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50 % do total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.2 — O número total de pré-oficiais não poderá ser superior a 30 % do número total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.3 — Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá de ser qualificado no mínimo como oficial;

2.4 — Nas empresas que tiverem mais de cinco profissionais terá de existir um encarregado.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

3.2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Trabalhadores enfermeiros

1 — Condições de admissão. — Só poderão exercer funções de enfermeiro os profissionais com carteira profissional.

2 — Dotações mínimas. — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que haja ao serviço três ou mais profissionais de enfermagem em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou regime misto.

Trabalhadores de escritório

1 — Condições de ingresso na profissão. — Só podem ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade

patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

1.1 — Como programador, contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de Contabilidade e Administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade;

1.2 — É vedada às entidades patronais a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados;

1.3 — Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

2 — *Estágio*. — O estágio para operador-mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

3 — Acesso e promoções:

3.1 — Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade;

3.2 — Os dactilógrafos serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos à função de dactilógrafos;

3.3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, o perfurador-verificador de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Dotações mínimas:

4.1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados no seu conjunto para efeitos de classificação;

4.2 — Na elaboração dos quadros de pessoal observar-se-ão as seguintes regras específicas:

a) Nas empresas com 20 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de serviços ou de categoria superior;

b) Nas empresas com 10 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de divisão ou de categoria superior;

c) O número de chefes de secção nunca será inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório;

d) O número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 25 % do de escriturários;

e) O número total de escriturários principais não será inferior a 10 % do total de escriturários.

5 — Quadros de densidades. — Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Escriturários	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundos	—	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiros	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

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

Trabalhadoras fogueiros

1 — Admissão. — Só poderão ingressar na profissão os indivíduos do sexo masculino maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2 — Aprendizagem. — A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do Regulamento referido no número anterior.

3 — Categorias profissionais:

3.1 — *Encarregado.* — Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços dá central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, n.º 4, 34.º, n.º 4, e 35.º, n.º 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3.2 — *Fogueiro-chefe.* — Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de fogueiro-chefe, passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 7 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3.3 — *Fogueiro.* — As categorias de fogueiro são as estabelecidas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966. Fogueiro de 1.ª classe é o profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de qualquer categoria. Fogueiro de 2.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de 2.ª e 3.ª categorias. Fogueiro de 3.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de categoria.

É o desempenho das funções correspondentes à categoria de fogueiro de 1.ª classe que confere aos profissionais com essa categoria o direito à remuneração correspondente nos termos deste contrato.

3.3.1 — *Fogueiro de 1.ª* — Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de fogueiro de 1.ª, passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 8 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3.4 — *Chegador ou ajudante de fogueiro.* — O chegador ou ajudante de fogueiro terá acesso à categoria de fogueiro de 1.ª classe desde que o quadro das empresas tenha vagas e uma vez cumpridas as disposições legais em vigor.

Trabalhadores de garagens

Condições de admissão:

1 — É obrigatória, para o exercício de qualquer actividade gráfica, a posse do título profissional.

2 — Por título profissional considera-se:

a) Cartão profissional para os trabalhadores dos serviços de apoio e no período de aprendizagem;

b) Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A emissão do título profissional é da única e exclusiva competência do sindicato da área a que pertence o trabalhador.

Trabalhadores de hotelaria

1 — Condições de admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos;

1.2 — Quando obrigatório para o exercício da profissão, a posse da carteira profissional é factor preferencial para a admissão;

1.3 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez na profissão com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano;

1.4 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro, desde que ingressem pela primeira vez na profissão, independentemente da sua idade, têm de cumprir um período de aprendizagem de dois anos, seguido do período de estágio de um ano, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.ª

2 — Direito à alimentação (direito irrenunciável, praticado já há muitos anos):

2.1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho;

2.2 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

Quadro de densidades dos cozinheiros

Cozinheiros	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
De 1.ª	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
De 2.ª	—	—	1	2	2	2	3	3	3	4
De 3.ª	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

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

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

1.1 — Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 16 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem;

1.2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem;

1.3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho;

1.4 — As empresas darão conhecimento aos interessados em Outubro de cada ano dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis;

1.5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral;

1.6 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

1.7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

1.8 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior;

1.9 — O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional.

2 — Duração da aprendizagem:

2.1 — A duração da aprendizagem não poderá exceder dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 e 17 anos;

2.2 — Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

3 — Antiguidade dos aprendizes:

3.1 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

3.2 — Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4 — Promoção dos aprendizes. — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

5 — Tirocínio:

5.1 — Idade mínima de admissão é de 16 anos;

5.2 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino

técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem;

5.3 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

6 — Duração do tirocínio:

6.1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;

b) Dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos;

6.2 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte;

6.3 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita;

6.4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

7 — Promoções automáticas:

7.1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.3 — Os prazos previstos nos números anteriores contam-se a partir de 1 de Junho de 1975;

7.4 — Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão;

7.5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, nos termos dos n.ºs 7.1, 7.2 e 7.4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho;

7.6 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

8 — Admissão de ajudantes. — A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

9 — Quadro de densidades. — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar as proporções mínimas do quadro seguinte:

Ajudantes	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo	1	—	—	1	1	1	2	2	3	3
Terceiro	—	—	1	—	1	2	2	2	2	3
Praticante	—	1	1	2	2	2	2	2	2	2

Observação. — As proporções mínimas para o número de profissionais superior a 10 estabelecem-se projectando a proporção indicada no quadro de densidades para o número de profissionais existentes.

Trabalhadores químicos

1 — Habilitações mínimas:

1.1 — Experimentador de investigação e chefe de laboratório de rotina — curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.2 — Analista principal — curso de Química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.3 — Preparador — escolaridade obrigatória.

2 — Carreira profissional:

Estagiário. — O trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de 3.^a

3 — Promoções automáticas:

Dois anos na passagem de analista de 3.^a a analista de 2.^a;

Três anos na passagem de analista de 2.^a a analista de 1.^a

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições específicas de admissão. — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 21 anos;
- Possuírem carta de condução profissional;
- A idade mínima de admissão para ajudante de motorista é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo;

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito;

2.3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos para proceder a quaisquer registos;

2.4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de € 1,25;

2.5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 2.4;

2.6 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 2.4.

Trabalhadores técnicos de desenho

Acesso e promoções:

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes, devendo possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais serão promovidos à categoria de desenhador.

3 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico, possuam:

a) O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;

b) O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

Trabalhadores telefonistas

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

ANEXO III

Enquadramento

Profissões e categorias

01:

Profissionais de engenharia de grau 6;
Profissional de economia de grau 6.

02:

Profissional de engenharia de grau 5;
Profissional de economia de grau 5.

03:

Profissional de engenharia de grau 4;
Profissional de economia de grau 4;
Director de serviços (escritórios).

04:

Profissional de engenharia de grau 3;
Profissional de economia de grau 3;

- Chefe de serviços (escritórios);
 Inspector administrativo (escritórios);
 Analista de sistemas (escritórios).
- 05:
 Profissional de engenharia de grau 2;
 Profissional de economia de grau 2;
 Encarregado-geral (açucareiros);
 Construtor civil de grau 4;
 Chefe de divisão (escritórios);
 Encarregado-geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);
 Encarregado (fogueiro);
 Técnico administrativo principal qualificado.
- 06:
 Profissional de engenharia de grau 1-B;
 Profissional de economia de grau 1-B;
 Chefe de turno ou mestre (açucareiros);
 Encarregado geral de armazéns (açucareiros);
 Chefe de secção (escritórios);
 Programador (escritórios);
 Contabilista (escritórios);
 Tesoureiro (escritórios);
 Encarregado (metalúrgicos);
 Encarregado (electricistas);
 Técnico de electrónica (electricistas);
 Encarregado (fogueiros);
 Encarregado geral (construção civil);
 Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);
 Desenhador projectista (técnico de desenho);
 Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);
 Despachantes privativos (despachantes);
 Construtor civil de grau 3;
 Experimentador de investigação (químicos);
 Chefe de laboratório de rotina (químicos);
 Técnico administrativo principal;
 Secretário de administração principal (escritórios).
- 07:
 Profissional de engenharia de grau 1-A;
 Profissional de economia de grau 1-A;
 Contramestre e encarregado (açucareiros);
 Secretário de administração (escritórios);
 Subchefe de secção (escritórios);
 Técnico administrativo (escritórios);
 Subencarregado (metalúrgicos);
 Subencarregado (electricistas);
 Encarregado de 1.^a (construção civil);
 Inspector de vendas (técnico de vendas);
 Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);
 Construtor civil de grau 2;
 Técnico electricista;
 Técnico metalúrgico;
 Analista-chefe;
 Fogueiro-chefe.
- 08:
 Capataz ou supervisor (açucareiros);
 Oficial principal (açucareiros);
 Técnico de sala de controlo (açucareiros);
- Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);
 Encarregado de 2.^a (construção civil);
 Construtor civil de grau i;
 Chefe de armazém (metalúrgicos);
 Fogueiro-chefe (fogueiros);
 Enfermeiro (enfermeiros);
 Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);
 Escriturário principal (escritórios);
 Analista principal (químicos);
 Secretário de direcção (escritórios);
 Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);
 Operador de computador;
 Oficial principal pedreiro;
 Oficial principal carpinteiro;
 Oficial principal pintor;
 Fogueiro de 1.^a;
 Serralheiro mecânico principal.
- 09:
 Analista de 1.^a (químicos);
 Fiel de armazém de 1.^a (açucareiros);
 Cozedor (açucareiros);
 Coordenador (açucareiros);
 Escriturário de 1.^a (escritórios);
 Caixa (escritórios);
 Serralheiro mecânico de 1.^a (metalúrgicos);
 Serralheiro civil de 1.^a (metalúrgicos);
 Fiel de armazém (metalúrgicos);
 Mecânico de automóveis de 1.^a (metalúrgicos);
 Soldador de 1.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 1.^a (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 1.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 1.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 1.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 1.^a (metalúrgicos);
 Oficial (electricistas);
 Fogueiro de 1.^a (fogueiros);
 Operador de turbo-alternador (fogueiros);
 Pedreiro de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Pintor de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Estucador de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Carpinteiro de toscos de 1.^a com mais de três anos (construção civil);
 Motorista de pesados (rodoviários);
 Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);
 Vendedor especializado (técnico de vendas);
 Prospector de vendas (técnico de vendas);
 Promotor de vendas (técnico de vendas);
 Impressor litográfico (gráficos);
 Técnico de higiene e qualidade;
 Centrifugador principal;
 Operador de descoloração de xarope para resina principal.
- 10:
 Apontador de registo de fabrico (açucareiros);
 Operador de tratamento de águas (açucareiros);
 Fiel de armazém de 2.^a (açucareiros);

Fiel de balança (açucareiros);
 Centrifugador (açucareiros);
 Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);
 Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);
 Operador de bombagem (açucareiros);
 Operador geral de embalagem;
 Operador geral de processo;
 Concentrador (açucareiros);
 Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);
 Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);
 Chefe de ensaço (açucareiros);
 Operador de máquina *Hesser Drohmann* (açucareiros);
 Fogueiro de 2.^a (fogueiros);
 Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);
 Escriturário de 2.^a (escritórios);
 Serralheiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
 Serralheiro civil de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferramenteiro de 1.^a (metalúrgicos);
 Maçariqueiro de 1.^a (metalúrgicos);
 Soldador de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 2.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 2.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 2.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 2.^a (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 2.^a (metalúrgicos);
 Mecânico de automóveis de 2.^a (metalúrgicos);
 Lubrificador de 1.^a (metalúrgicos);
 Lubrificador de veículos automóveis de 1.^a (metalúrgicos);
 Apontador (metalúrgicos);
 Analista de 2.^a (químicos);
 Motorista de ligeiros (rodoviários);
 Cobrador (cobradores);
 Pintor de 1.^a (construção civil);
 Pedreiro de 1.^a (construção civil);
 Estucador de 1.^a (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil);
 Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.^a (construção civil);
 Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);
 Operador de máquinas *Rovena*;
 Operador de compressoras CO_2 , leite de cal e carvão activado;
 Operador de filtros de prensa.

11:

Guarda (açucareiros);
 Jardineiro (açucareiros);
 Operador de 1.^a (açucareiros);
 Operador de empilhadores e similares (açucareiros);
 Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros);
 Serralheiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 Serralheiro civil de 3.^a (metalúrgicos);
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);
 Lubrificador de veículos automóveis de 2.^a (metalúrgicos);

Lubrificador de 2.^a (metalúrgicos);
 Ferramenteiro (metalúrgicos);
 Torneiro mecânico de 3.^a (metalúrgicos);
 Ferreiro ou forjador de 3.^a (metalúrgicos);
 Soldador de 3.^a (metalúrgicos);
 Pintor de 3.^a (metalúrgicos);
 Afinador de máquinas de 3.^a (metalúrgicos);
 Mecânico de automóveis de 3.^a (metalúrgicos);
 Canalizador de 3.^a (metalúrgicos);
 Maçariqueiro de 2.^a (metalúrgicos);
 Preparador e analista de 3.^a (químicos);
 Pré-oficial do 2.^o ano (electricistas);
 Fogueiro de 3.^a (fogueiros);
 Tirocinante do 2.^o ano (técnico de desenho);
 Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);
 Porteiro (contínuos e porteiros);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pedreiro de 2.^a (construção civil);
 Guarda (contínuos e porteiros);
 Pintor de 2.^a (construção civil);
 Estucador de 2.^a (construção civil);
 Carpinteiro de limpos de 2.^a (construção civil);
 Carpinteiro de toscos de 2.^a (construção civil);
 Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);
 Telefonista (telefonista e escritórios).

12:

Ajudante (metalúrgicos);
 Praticante do 2.^o ano (metalúrgicos);
 Ajudante (construção civil);
 Operador de 2.^a (açucareiros);
 Empregado de balcão (açucareiros);
 Pré-oficial do 1.^o ano (electricistas);
 Estagiário do 2.^o ano (escritórios);
 Tirocinante do 1.^o ano (técnico de desenho);
 Chegador do 2.^o ano (fogueiros);
 Preparador estagiário do 2.^o ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);
 Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria);
 Estagiário do 1.^o ano (escritórios);
 Praticante do 1.^o ano (metalúrgicos);
 Preparador estagiário do 1.^o ano (químicos);
 Ajudante do 2.^o ano (electricistas);
 Chegador do 1.^o ano (fogueiros);
 Aprendiz do 2.^o ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
 Aprendiz do 1.^o ano (construção civil);
 Ajudante 2.^o ano (metalúrgicos e electricistas);
 Auxiliar menor do 2.^o ano (construção civil).

15:

Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios);
 Aprendiz do 1.^o ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas);
 Auxiliar menor do 1.^o ano (construção civil).

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
1	Profissional de engenharia de grau 6 Profissional de economia de grau 6	2 789
2	Profissional de engenharia de grau 5 Profissional de economia de grau 5	2 467
3	Profissional de engenharia de grau 4 Profissional de economia de grau 4 Director de serviços (escritórios)	2 033
4	Profissional de engenharia de grau 3 Profissional de economia de grau 3 Chefe de serviços (escritórios) Inspector administrativo (escritórios) Analista de sistemas (escritórios)	1 707
5	Profissional de engenharia de grau 2 Profissional de economia de grau 2 Encarregado geral (açucareiros) Construtor civil de grau 4 Chefe de divisão (escritórios) Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) Encarregado (fogoeiro) Técnico administrativo principal qualificado	1 478
6	Profissional de engenharia de grau 1-B Profissional de economia de grau 1-B Mestre de fabricação ou chefe de turno (açucareiros) Encarregado geral de armazéns (açucareiros) Chefe de secção (escritórios) Programador (escritórios) Contabilista (escritórios) Tesoureiro (escritórios) Encarregado (metalúrgicos) Encarregado (electricistas) Técnico de electrónica (electricistas) Encarregado (fogoeiros) Encarregado geral (construção civil) Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) Desenhador projectista (técnico de desenho) Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) Despachante privativo (despachantes) Construtor civil de grau 3 Experimentador de investigação (químicos) Chefe de laboratório de rotina (químicos) Técnico administrativo principal Secretário de administração principal	1 264
7	Profissional de engenharia de grau 1-A Profissional de economia de grau 1-A Encarregado (açucareiros) Contramestre ou ajudante de chefe de turno (açucareiros) Secretário de administração (escritórios) Subchefe de secção (escritórios) Técnico administrativo (escritórios) Subencarregado (metalúrgicos) Subencarregado (electricistas) Encarregado de 1.ª (construção civil) Inspector de vendas (técnico de vendas) Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) Construtor civil de grau 2 Técnico electricista Técnico metalúrgico Analista-chefe Fogoeiro-chefe	1 132

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) Oficial principal (açucareiros) Técnico de sala de controlo (açucareiros) Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) Encarregado de 2.ª (construção civil) Construtor civil de grau 1 Chefe de armazém (metalúrgicos) Enfermeiro (enfermeiros) Fogoeiro-chefe (fogoeiros) Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) Escriturário principal (escritórios) Analista principal (químicos) Secretário de direcção (escritórios) Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) Operador de computador Oficial principal pedreiro Oficial principal carpinteiro Oficial principal pintor Fogoeiro de 1.ª com mais de três anos (fogoeiros) Serralheiro mecânico principal	1 052
9	Analista de 1.ª (químicos) Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) Cozedor (açucareiros) Coordenador (açucareiros) Escriturário de 1.ª (escritórios) Caixa (escritórios) Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) Fiel de armazém (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) Soldador de 1.ª (metalúrgicos) Pintor de 1.ª (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) Oficial (electricistas) Fogoeiro de 1.ª (fogoeiros) Operador de turboalternador (fogoeiros) Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Carpinteiro de toco ou cofragem de 1.ª com mais de três anos (construção civil) Motorista de pesados (rodoviários) Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) Vendedor especializado (técnico de vendas) Prospector de vendas (técnico de vendas) Promotor de vendas (técnico de vendas) Impressor litográfico (gráficos) Técnico de higiene e qualidade Centrifugador principal Operador de descoloração de xarope por resina principal (açucareiros)	999
10	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) Operador de tratamento de águas (açucareiros) Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) Fiel de balança (açucareiros) Centrifugador (açucareiros) Operador de descoloração de xarope por carvão animal (açucareiros) Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados (açucareiros) Operador de bombagem (açucareiros)	939

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)		
10	Operador geral de embalagem	939	11	Pintor de 2. ^a (construção civil)	884		
	Operador geral de processo			Estucador de 2. ^a (construção civil)			
	Concentrador (açucareiros)			Carpinteiro de limpos de 2. ^a (construção civil)			
	Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros)			Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a (construção civil)			
	Operador de descoloração de xarope por resina (açucareiros)			Ajudante de motorista (garagens e rodoviários)			
	Chefe de ensaio (açucareiros)		Telefonista (telefonista e escritórios)				
	Operador de máquinas de embalagem <i>Hesser Drohmann</i> (açucareiros)		12	838	Ajudante (metalúrgicos)		
	Fogoeiro de 2. ^a (fogueiros)				Praticante do 2. ^o ano (metalúrgicos)		
	Auxiliar de enfermagem (enfermeiros)				Ajudante (construção civil)		
	Escriturário de 2. ^a (escritórios)				Operador de 2. ^a (açucareiros)		
	Serralheiro mecânico de 2. ^a (metalúrgicos)				Empregado de balcão (açucareiros)		
	Serralheiro civil de 2. ^a (metalúrgicos)				Pré-oficial do 1. ^o ano (electricistas)		
	Ferramenteiro de 1. ^a (metalúrgicos)				Estagiário do 2. ^o ano (escritórios)		
	Maçariqueiro de 1. ^a (metalúrgicos)				Tirocinante do 1. ^o ano (técnico de desenho)		
	Soldador de 2. ^a (metalúrgicos)				Chegador do 2. ^o ano (fogueiros)		
	Ferreiro ou forjador de 2. ^a (metalúrgicos)				Preparador estagiário do 2. ^o ano (químicos)		
	Pintor de 2. ^a (metalúrgicos)				13	777	Empregado de refeitório (hotelaria)
	Canalizador de 2. ^a (metalúrgicos)						Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros ou hotelaria)
	Afinador de máquinas de 2. ^a (metalúrgicos)						Estagiário do 1. ^o ano (escritórios)
	Torneiro mecânico de 2. ^a (metalúrgicos)		Praticante do 1. ^o ano (metalúrgicos)				
	Mecânico de automóveis de 2. ^a (metalúrgicos)		Preparador estagiário do 1. ^o ano (químicos)				
	Lubrificador de 1. ^a (metalúrgicos)		Ajudante do 2. ^o ano (electricistas)				
	Lubrificador de veículos automóveis de 1. ^a (metalúrgicos)		Chegador do 1. ^o ano (fogueiros)				
	Apontador (metalúrgicos)		Aprendiz do 2. ^o ano (construção civil)				
	Analista de 2. ^a (químicos)		14	690			Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios)
	Motorista de ligeiros (rodoviários)						Aprendiz do 1. ^o ano (construção civil)
	Cobrador (cobradores)				Ajudante do 2. ^o ano (metalúrgicos e electricistas)		
Pintor de 1. ^a (construção civil)	Auxiliar menor do 2. ^o ano (construção civil)						
Pedreiro de 1. ^a (construção civil)	15	620			Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios)		
Estucador de 1. ^a (construção civil)			Aprendiz do 1. ^o ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas)				
Carpinteiro de limpos de 1. ^a (construção civil)			Auxiliar menor do 1. ^o ano (construção civil)				
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1. ^a (construção civil)							
Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho)							
Operador de máquinas <i>Rovena</i>							
Operador de compressoras CO_2 , leite de cal e carvão activado							
Operador de filtros de prensa							
11	Guarda (açucareiros)	884	ANEXO V				
	Jardineiro (açucareiros)		Estrutura dos níveis de qualificação				
	Operador de 1. ^a (açucareiros)		1 — Quadros superiores:				
	Operador de empilhadores e similares (açucareiros)		Profissional de engenharia;				
	Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros)		Profissional de economia;				
	Serralheiro mecânico de 3. ^a (metalúrgicos)		Director de serviços (escritórios);				
	Serralheiro civil de 3. ^a (metalúrgicos)		Chefe de serviços (escritórios);				
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos)		Inspector administrativo (escritórios);				
	Lubrificador de veículos automóveis de 2. ^a (metalúrgicos)		Analista de sistemas (escritórios).				
	Lubrificador de 2. ^a (metalúrgicos)		2 — Quadros médios:				
	Ferramenteiro (metalúrgicos)		2.1 — Técnicos administrativos:				
	Torneiro mecânico de 3. ^a (metalúrgicos)		Programador (escritórios);				
	Ferreiro ou forjador de 3. ^a (metalúrgicos)		Contabilista (escritórios);				
	Soldador de 3. ^a (metalúrgicos)		Tesoureiro (escritórios);				
	Pintor de 3. ^a (metalúrgicos)		Chefe de secção (escritórios);				
	Afinador de máquinas de 3. ^a (metalúrgicos)		2.2 — Técnicos da produção e outros:				
	Mecânico de automóveis de 3. ^a (metalúrgicos)		Construtor civil;				
	Canalizador de 3. ^a (metalúrgicos)		Encarregado geral (açucareiros);				
	Maçariqueiro de 2. ^a (metalúrgicos)						
	Preparador e analista de 3. ^a (químicos)						
Pré-oficial do 2. ^o ano (electricistas)							
Fogoeiro de 3. ^a (fogueiros)							
Tirocinante do 2. ^o ano (técnico de desenho)							
Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios)							
Porteiro (contínuos e porteiros)							
Guarda (contínuos e porteiros)							
Pedreiro de 2. ^a (construção civil)							

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2012.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Profissional de engenharia;
 Profissional de economia;
 Director de serviços (escritórios);
 Chefe de serviços (escritórios);
 Inspector administrativo (escritórios);
 Analista de sistemas (escritórios).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador (escritórios);
 Contabilista (escritórios);
 Tesoureiro (escritórios);
 Chefe de secção (escritórios);

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Construtor civil;
 Encarregado geral (açucareiros);

Despachante privativo (despachantes);
Desenhador projectista (técnico de desenho);
Experimentador de investigação (químicos);
Chefe de secção de vendas (técnicos de vendas).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de turno ou mestre (açucareiros);
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (electricistas);
Técnico de electrónica (electricistas);
Encarregado (fogueiros);
Encarregado geral (construção civil);
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);
Chefe de laboratório de rotina (químicos);
Subchefe de secção (escritórios);
Contramestre e encarregado (açucareiros);
Subencarregado e chefe de equipa (metalúrgicos e electricistas);
Encarregado (construção civil).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de administração (escritórios);
Escriturário principal (escritórios);
Secretário de direcção (escritórios);
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);
Inspector de vendas (técnicos de vendas);
Desenhador (técnicos de desenho);
Enfermeiro (enfermeiros);
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotellaria);

4.2 — Produção:

Capataz ou supervisor (açucareiros);
Oficial principal (açucareiros);
Técnico de sala de controlo (açucareiros);
Chefe de armazém (metalúrgicos);
Oficial principal (metalúrgicos e electricistas);
Fogueiro-chefe (fogueiros);
Analista principal (químicos).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário (escritórios);
Caixa (escritórios);

5.2 — Comércio:

Vendedor especializado (técnicos de vendas);
Prospector de vendas (técnicos de vendas);
Promotor de vendas (técnicos de vendas);

5.3 — Produção:

Analista (químicos);
Fiel de armazém (açucareiros);
Cozedor (açucareiros);
Coordenador (açucareiros);
Apontador de registo de fabrico (açucareiros);

Fiel de balança (açucareiros);
Centrifugador (açucareiros);
Serralheiro (metalúrgicos);
Fiel de armazém (metalúrgicos);
Mecânico de automóveis (metalúrgicos);
Soldador (metalúrgicos);
Pintor (metalúrgicos);
Torneiro (metalúrgicos);
Canalizador (metalúrgicos);
Afinador de máquinas (metalúrgicos);
Ferreiro ou forjador (metalúrgicos);
Oficial (electricistas);
Fogueiro (fogueiros);
Operador de turboalternador (fogueiros);
Pedreiro (construção civil);
Pintor (construção civil);
Estucador (construção civil);
Carpinteiro de limpos (construção civil);
Carpinteiro de toscos (construção civil);
Ferramenteiro (metalúrgicos);
Maçariqueiro (metalúrgicos);
Concentrador (açucareiros);
Operador de tratamento de águas (açucareiros);
Filtrador de xarope ou licor para granul. ou operador carbonatador (açucareiros);

5.4 — Outros:

Motorista de pesados e ligeiros (rodoviários);
Impressor litográfico (gráficos).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);
Cobrador (cobradores);
Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);
Porteiro (contínuos e porteiros);
Guarda (contínuos, porteiros e açucareiros);
Telefonista (telefonistas);
Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);
Jardineiro (açucareiros);
Chefe de lavand. e ou limp. e cost. (açucareiros);
Empregado de balcão (açucareiros);
Ajudante (construção civil);

6.2 — Produção:

Oper. descol. xarope para carvão animal (açucareiros);
Operador de bombagem (açucareiros);
Cond. máq. apar. elev. e transporte, (açucareiros);
Operador descol. xarope para resina (açucareiros);
Chefe de ensaque (açucareiros);
Lubrificador (metalúrgicos);
Lubrificador de veic. automóveis (metalúrgicos);
Operador de máquinas *Hesser Drohmann* (açucareiros);
Operador (açucareiros);
Entregador de ferram., mat. ou prod. (metalúrgicos);
Preparador (químicos);
Pré-oficial (electricistas);
Ajudante (metalúrgicos);
Chegador (fogueiros);
Operador de empilhadores e similares (açucareiros).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de refeitório (hotelaria);
Paquete (contínuos, porteiros e escritórios);
Pessoal de limp. e ou lav. e ou cost. (açucareiros);
Auxiliar menor (construção civil);

7.2 — Produção:

Ajudante (electricistas).
Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário (escritórios);

A.2 — Aprendizes da produção;

A.3 — Praticantes da produção:

Tirocinante (técnicos de desenho);
Praticante (metalúrgicos);
Preparador estagiário (químicos);

A.4 — Aprendizes da produção:

Aprendiz (construção civil);
Aprendiz (metalúrgicos);
Aprendiz (electricistas).

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 199 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Março de 2012.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª:

Manuel Tomás Bexiga Espinho, gerente.

Pedro João Sousa Conde, gerente.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pela FEVICOOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

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

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente:

Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Credencial

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pessoa colectiva n.º 504771299, com sede no Páteo do Salema, 4, 3.º, 1150-062 Lisboa, representada por Joaquim Pereira Pires e Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membros da direcção nacional, com poderes para o acto, mandata Moisés José Barata Caetano para, em seu nome, proceder à assinatura do texto final do AE Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª

Sindicato filiado na Federação:

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

Lisboa, 10 de Abril de 2012. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.

Credencial

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representada por Maria de Fátima Marques Messias e José Alberto Valério Dinis, na qualidade de membros da direcção nacional desta Federação, credenciam a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal para a representarem na assinatura do texto final do AE Sidul Açúcares/2012.

Lisboa, 28 de Março de 2012. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

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 Rodoviários e Actividades Metalúrgicas 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, 27 de Março de 2012. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 28 de Março de 2012. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 20 de abril de 2012, a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 30/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...