

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 29

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço VA incluído )  
€ 17,98

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 29	P. 2537-2750	8-AGOSTO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2539
Organizações do trabalho .....	2731
Informação sobre trabalho e emprego .....	2743

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global .....	2539
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outra — Revisão global .....	2599
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2624
— CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2639
— AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2659
— AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2666
— AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2670

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— União dos Sind. de Setúbal/CGTP-IN — Alteração .....	2731
— CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Cancelamento .....	2731

## II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro .....	2732
— SETCA — Sind. dos Engenheiros Técnicos de Ciências Agrárias .....	2732
— ATF — Assoc. dos Trabalhadores da Educação .....	2733
— Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro .....	2734
— União dos Sind. de Setúbal/CGTP-IN .....	2735

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

— APIRAC — Assoc. Portuguesa da Ind. de Refrigeração e Ar Condicionado — Alteração .....	2736
--	------

### II — Corpos gerentes:

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

### II — Identificação:

— Indústrias Lever Portuguesa, S. A. (Comissão e Subcomissão) .....	2739
— Cooperativa de Ensino Universidade Lusíada, que passou a designar-se Fundação Minerva — Cultura — Ensino e Investigação Científica .....	2740
— CPPE — Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade, S. A. (Subcomissão) .....	2740
— Crédito Predial Português — Substituição .....	2741

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 19 de Julho de 2004 .....	2743
---	------



### SIGLAS

<b>CCT</b> — Contrato colectivo de trabalho.
<b>ACT</b> — Acordo colectivo de trabalho.
<b>PRT</b> — Portaria de regulamentação de trabalho.
<b>PE</b> — Portaria de extensão.
<b>CT</b> — Comissão técnica.
<b>DA</b> — Decisão arbitral.
<b>AE</b> — Acordo de empresa.

### ABREVIATURAS

<b>Feder.</b> — Federação.
<b>Assoc.</b> — Associação.
<b>Sind.</b> — Sindicato.
<b>Ind.</b> — Indústria.
<b>Dist.</b> — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo território nacional e obriga as empresas cuja actividade se integre no âmbito das indústrias da fileira de madeira, que agrupa os seguintes sectores:

Corte, abate e serração de madeiras — CAE 20101 e 20102;  
Painéis de madeira — CAE 20201, 20202 e 20203;  
Carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 20301, 20302, 20400, 20511, 20512, 20521 e 29522;

Mobiliário — CAE 36110, 36120, 16130, 36141, 36142, 36143 e 36150;

Importação e exportação de madeiras — CAE 51130 e 51531;

e estejam filiadas nas associações empresariais subscritoras e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

3 — Os valores constantes das cláusulas 39.<sup>a</sup>, 40.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>, bem como os montantes das tabelas salariais identificados no anexo I, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.

4 — Às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras aplicam-se os valores das tabelas salariais constantes do anexo I-A e bem assim os valores identificados nas cláusulas 39.<sup>a</sup>-A, 40.<sup>a</sup>-A e 46.<sup>a</sup>-A do presente CCT.

5 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.<sup>o</sup> conjugado com os artigos 552.<sup>o</sup> e 553.<sup>o</sup> do Código do Trabalho e com o artigo 15.<sup>o</sup> da Lei n.<sup>o</sup> 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 65 000 trabalhadores e 6500 empresas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder nos 30 dias subsequentes à data da sua recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A resposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

9 — A falta de resposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, grupos e classes

1 — Em anexo são definidas as categorias profissionais com a indicação das funções que as caracterizam, grupos e respectivas tabelas salariais.

2 — A atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores é feita pelas entidades patronais de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas, cabendo aos trabalhadores que se considerem

lesados o direito de pedir a intervenção sindical, a qual se consubstanciará no fornecimento pela empresa aos sindicatos respectivos dos elementos necessários para avaliar correctamente a situação.

3 — É vedado às entidades patronais atribuir às categorias designações diferentes das previstas neste contrato.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições e regras de admissão

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

2 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 — A escolaridade mínima referida no número anterior não será exigível:

4 — Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas.

5 — Aos trabalhadores detentores já de uma idade relativamente à qual a lei os desobriga de possuírem a escolaridade mínima obrigatória.

6 — Os trabalhadores que ingressam em profissões do comércio com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados como ajudantes de técnico de vendas.

7 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro.

8 — Os postos de trabalho vagos nas empresas, sempre que possível, deverão ser preenchidos pelos trabalhadores do escalão imediatamente inferior, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho da respectiva função.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Outras condições de admissão

Com a celebração do contrato de trabalho, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador documento autenticado no qual constem a categoria profissional, o vencimento, o horário, o local de trabalho e demais condições acordadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### A — Exames e inspecções médicas

1 — As empresas estão obrigadas a organizar as actividades de segurança/higiene/saúde por forma a evitar e prevenir a ocorrência de riscos profissionais e a promover a saúde dos trabalhadores que estão ao seu serviço.

2 — As empresas, no prazo máximo de 20 dias após a admissão do trabalhador, devem realizar um exame médico a fim de verificar a aptidão do mesmo para o exercício da actividade para a qual foi contratado.

3 — As empresas, por forma a poder verificar o estado de saúde dos seus trabalhadores e se o desenvolvimento físico e mental dos mesmos não é prejudicado pelo exercício da actividade na empresa, deverão:

4 — Anualmente, realizar exames médicos a todos os trabalhadores com idade inferior a 20 e superior a 50 anos de idade.

Para os demais trabalhadores, estes exames efectuar-se-ão de dois em dois anos.

5 — Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha/modelo aprovado, registados e assinados pelo médico, e guardados em condições de sigilo.

#### **B — Medidas de protecção e segurança**

1 — A entidade patronal deverá providenciar para que a execução dos trabalhos decorra em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser analisadas tendo em vista a introdução de medidas correctivas por forma a otimizar os índices de segurança.

2 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução de tarefas.

3 — Nas situações de emergência, perigo eminente ou impossibilidade técnica, que não permitam a adopção de medidas de protecção colectiva, deverão ser fornecidos equipamentos de protecção individual.

4 — O estado de conservação e operacionalidade das protecções e dos sistemas de segurança deverá ser inspeccionado regular e periodicamente.

#### **C — Higiene e segurança no trabalho**

1 — As empresas estão obrigadas a observar os preceitos legais relativos a higiene e segurança nos postos de trabalho.

2 — A execução de tarefas tem de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas por forma que preventivamente sejam determinadas medidas correctivas, deste modo otimizando os índices de segurança na execução dessas mesmas tarefas.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção, do encarregado de segurança ou de quem o substitua, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular das funções exercidas pelo trabalhador o exija, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas acometidas a esses trabalhadores.

5 — É encargo da entidade empregadora a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará no sentido de dotar os locais de trabalho das condições de higiene e segurança exigidas pela legislação em vigor, nomeadamente em termos de vestiários, chuveiros e sanitários.

7 — As empresas, nos termos da legislação em vigor, enviarão para os serviços do IDICT os relatórios relativos ao cumprimento das exigências de SHS, devendo manter nas suas instalações cópias dos mesmos.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Aprendizagem**

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 16 até aos 20 anos de idade que ingressem nas categorias que o permitam, nos termos referidos nos anexos.

2 — O período máximo de aprendizagem será de quatro anos, não podendo nunca ultrapassar a idade de 20 anos.

3 — As associações patronais e os sindicatos devem incentivar a criação e o funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — As empresas procurarão que a aprendizagem seja acompanhada e estimulada por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

5 — Os aprendizes que no acto de admissão possuam cursos dos centros referidos no n.º 3 ou curso complementar de ensino técnico da respectiva actividade terão um período de aprendizagem de um ou dois anos, respectivamente.

6 — Os jovens que durante a aprendizagem concluíam os cursos do número anterior serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que tenha decorrido o período referido no mesmo número.

7 — Não poderá haver mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das categorias profissionais para as quais se prevê a aprendizagem.

8 — As empresas orientarão a actividade dos aprendizes considerando como objectivo prioritário a sua valorização profissional.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Antiguidade e aprendizagem**

Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que teve, com a indicação das categorias profissionais em que essa aprendizagem se verificou.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Exames de aprendizagem**

Os aprendizes das categorias serão submetidos a exame de aproveitamento e, no caso de se concluir que não revelam aptidão, serão reclassificados.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão de exame

1 — As provas de aptidão ficarão a cargo de um júri constituído por três elementos: um designado pelos serviços de formação profissional, que presidirá, sendo cada um dos outros elementos designado pelas partes, não podendo nunca essa escolha recair em elementos da própria empresa em que o candidato presta serviço.

2 — Nos casos em que o serviço de formação profissional não possa designar elemento qualificado para o júri previsto no número anterior, será esse elemento escolhido por acordo dos elementos designados pelas partes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Tirocínio

###### A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para oficial de qualquer categoria profissional.

2 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo o disposto no n.º 6 da cláusula 7.<sup>a</sup>

3 — Poderão ser admitidos como praticantes os trabalhadores com mais de 21 anos de idade que ingressem em categorias profissionais sem aprendizagem.

4 — O período de tirocínio dos praticantes é de seis meses ou de dois anos, conforme as profissões constem ou não do anexo IV, findo o qual serão promovidos a oficial, se para tal tiverem revelado aptidão ou houver vaga. Não havendo vaga, o praticante que revelou aptidão será promovido a pré-oficial, situação em que se manterá durante um período máximo de um ano, após o que será classificado de oficial.

5 — A avaliação da aptidão dos praticantes é da competência das entidades patronais. Porém, o interessado poderá recorrer para uma comissão de exame prevista na cláusula 10.<sup>a</sup>

6 — As empresas procurarão que o tirocínio seja acompanhado por um profissional adulto que considere especialmente habilitado para o efeito.

###### B) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Ascendem a praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou tenham completado 19 anos de idade.

2 — Não admitem tirocínio as seguintes categorias profissionais: entregador de ferramentas, materiais ou produtos; operador de máquinas de fabricar rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede; operário não especializado; programador de fabrico, e rebarbador.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das categorias profissionais não previstas no número anterior.

4 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores com menos de 21 anos de idade que possuam curso de formação técnico-profissional ou estágio devidamente certificado por centro de formação profissional.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes.

7 — Quando cessar um contrato com o praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui com indicação da profissão ou profissões em que se verificou, desde que requerido pelo interessado.

##### C) Dos trabalhadores técnicos de desenho

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador serão classificados como tirocinantes ou praticantes conforme possuam ou não o curso técnico-profissional respectivo ou equivalente.

2 — Os praticantes devem frequentar curso técnico-profissional e logo que o completarem serão promovidos a:

- a) Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;
- b) Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham dois ou mais anos de serviço efectivo.

3 — Decorridos três anos de serviço efectivo, os praticantes que não tenham entretanto completado o curso técnico-profissional ingressarão em qualquer das categorias de operador heliográfico ou arquivista técnico.

4 — O período de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo os quais os trabalhadores serão promovidos à categoria de desenhador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Readmissão dos trabalhadores após o serviço militar obrigatório

1 — Após o cumprimento de serviço militar obrigatório, salvo impedimento devidamente justificado, o trabalhador deve, no prazo máximo de quarenta e oito horas, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador retomará o serviço em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria que possuía à data de incorporação militar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade de quadros

###### A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Em cada empresa o número de profissionais de 1.<sup>a</sup> não pode ser inferior a 50% dos profissionais de 2.<sup>a</sup>

2 — O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

## B) Dos trabalhadores metalúrgicos

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

Número de trabalhadores	Classes e categorias			
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	Praticantes
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	—	1	2
5 .....	1	1	1	2
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	2	2	3
10 .....	2	2	3	3

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

3 — O profissional com funções de encarregado não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta alínea.

4 — As proporções estabelecidas nesta alínea podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

## C) Dos trabalhadores técnicos do comércio

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos, um director de vendas nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais técnicos de vendas.

2 — A percentagem de praticantes será no máximo de 50% do número de técnicos de vendas.

## D) Dos trabalhadores de escritório

1 — Nos escritórios com mais de 20 profissionais de escritório é obrigatória a existência de um trabalhador com classificação em categoria superior a chefe de escritório.

2 — Por cada grupo de seis trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de escritório.

3 — O número de estagiários não poderá exceder 50% do número de escriturários.

4 — Na classificação de profissionais que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro que se segue, podendo, no entanto, o número de escriturários de 1.<sup>a</sup> e de escriturários de 2.<sup>a</sup> ser superior aos mínimos fixados para cada uma das categorias.

## Quadro base para classificação de escriturários

Categorias profissionais	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário de 1. <sup>a</sup>	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Escriturário de 2. <sup>a</sup>	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Escriturário de 3. <sup>a</sup>	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

*Nota.* — Havendo mais de 10 trabalhadores escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedem a dezena, promoções mínimas previstas nestes contrato.

## E) Dos trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será observado, obrigatoriamente, o seguinte quadro de densidade:

- O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais;
- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100% o número de oficiais;
- Nos estabelecimentos em que haja um só profissional este terá de ser classificado, no mínimo, como oficial;
- Nos estabelecimentos com três ou quatro oficiais electricistas haverá um chefe de equipa; se houver laboração por turno, só haverá chefe de equipa nos turnos com três ou quatro oficiais. Quando o número conjunto dos oficiais electricistas da empresa for igual ou superior a cinco, a classificação será de encarregado, não havendo, neste caso, chefe de equipa.

## F) Dos trabalhadores da restauração

1 — Nas cantinas será obrigatório existir um encarregado de cantina, um chefe de cozinha, um economo e dois cozinheiros.

2 — Nas cantinas onde se proceda também à confecção de jantares será obrigatória a existência dos elementos previstos no número anterior mais um chefe de turno.

3 — Nos refeitórios de 1.<sup>a</sup> quando sirvam mais de 150 refeições com tolerância de 10%, ou, quando, para o seu bom funcionamento, tal seja necessário, será obrigatório existir um encarregado de refeitório, um dispenseiro e um cozinheiro.

4 — Nos refeitórios de 2.<sup>a</sup> será obrigatório existir um cozinheiro que poderá eventualmente desempenhar ainda as funções de encarregado de refeitório.

## G) Dos trabalhadores da construção civil

O número de oficiais de 1.<sup>a</sup> não poderá nunca ser inferior a 50% dos oficiais de 2.<sup>a</sup>

## H) Dos trabalhadores de enfermagem

Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria profissional ou a mudança permanente para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponda uma retribuição mais elevada, observando-se o seguinte nas promoções:

##### A) Dos trabalhadores técnicos de engenharia

1 — O grau I, que terá a duração de dois anos, deverá ser considerado como base de formação dos profissionais de engenharia e será desdobrado em dois (I-A e I-B), apenas diferenciado pelos vencimentos.

2 — O tempo máximo de permanência no grau I será, respectivamente, de um ano no grupo I-A e de um ano no grupo I-B. No grau II o tempo de permanência nunca deverá exceder os três anos.

3 — A definição das funções dos técnicos de engenharia a partir do n.º 2 deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

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

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

##### B) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais de 2.<sup>a</sup> classe que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Os praticantes que tenham completado dois anos de tirocínio ascendem à classe de oficial de 3.<sup>a</sup>

6 — O praticante de lubrificador, após um ano de prática, será promovido a lubrificador.

7 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

##### C) Dos trabalhadores electricistas

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

a) Os aprendizes são promovidos a ajudantes:

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

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

##### D) De outros trabalhadores

1 — Os praticantes de armazém na data em que completarem dois anos de aprendizagem ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a uma das categorias superiores.

2 — Os praticantes de caixeiro na data em que completem três anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a técnico de vendas.

3 — Os ajudantes de técnico de vendas na data em que completem dois anos de permanência na categoria ascenderão a técnicos de vendas.

4 — Os estagiários na data em que completem três anos na categoria ou atinjam 21 anos ascenderão automaticamente a escriturários de 3.<sup>a</sup>

5 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade ascenderão automaticamente a estagiários ou contínuos.

6 — As promoções constantes dos números desta alínea pressupõem a existência de efectividade ao serviço.

##### E) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Os trabalhadores com categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>, logo que completem quatro anos de permanência no exercício da mesma categoria profissional, poderão requerer à entidade patronal a sua promoção a oficial de 1.<sup>a</sup>

2 — A promoção referida no número anterior está condicionada, porém, à aprovação num exame a realizar nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup> do presente contrato, sempre que a entidade patronal o considere necessário e respeitando o condicionalismo do n.º 1 da alínea a) da cláusula 13.<sup>a</sup>



### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e a disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, método de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram,

para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Prestar esclarecimentos sobre o respectivo processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- l) Ministras acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- m) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Impedir os trabalhadores de exercer o direito à greve nos termos da Constituição e diplomas complementares, sempre que estes a julguem necessária para a defesa dos seus interesses de classe;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;
- h) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;
- i) Diminuir a retribuição e baixar a categoria profissional, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou no presente CCT;
- j) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses

trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

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

2 — A comissão sindical da empresa será constituída pelo agrupamento de todos delegados o mesmo sindicato sempre que o seu número o justifique ou a empresa compreenda várias unidades de produção.

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

4 — Os delegados dos sindicatos, titulares de direitos legalmente estabelecidos serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

5 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tempo de crédito para funções sindicais**

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

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser superior a cinco por mês ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — 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.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

5 — Quando houver acordo entre a empresa e os delegados sindicais da mesma, o conjunto de créditos individuais referidos no n.º 1 desta cláusula poderá ser usado indistintamente pelos delegados sindicais a que se refere o número seguinte.

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

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

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reunião dos trabalhadores na empresa**

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 de trabalho suplementar.

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

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 referidos 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.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a entidade patronal**

1 — A comissão sindical ou intersindical reúne com a entidade patronal sempre que qualquer das partes o solicite à outra, com pré-aviso de vinte e quatro horas. A parte notificada, invocando motivos justificados, poderá sugerir a alteração do dia e hora da reunião, devendo, nesse caso, a mesma realizar-se nas quarenta e oito horas seguintes.

2 — As reuniões terão lugar normalmente fora do período normal de trabalho, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar durante as horas de serviço e, neste caso, sem qualquer quebra de retribuição.

3 — As reuniões efectuadas durante as horas de serviço serão consideradas no crédito de horas previsto neste contrato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Quotizações sindicais**

1 — As empresas, quando solicitado, por escrito, pelo trabalhador, procederão à dedução do valor da quota sindical na retribuição, remetendo essa quantia à associação sindical em que o trabalhador está inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diz respeito.

2 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais previsto no número anterior, mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Duração de trabalho**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **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 — O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.

3 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana. Para os profissionais de escritório, contínuos, porteiros de escritório, cobradores e telefonistas o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e trinta minutos.

4 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios. A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de quatro meses.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, entre as 12 e as 15 horas.

6 — Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

7 — Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador este pode ser isento de horário de trabalho, nos termos e condições previstas na lei.

8 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horários de trabalho têm direito a retribuição especial, nos termos da lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 11.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a termo**

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo deverão preencher os postos de trabalho, preferencialmente e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, as empresas poderão, sempre que o reputem necessário, admitir trabalhadores a termo.

3 — As entidades patronais devem preferir os trabalhadores admitidos a termo para o preenchimento dos seus quadros permanentes, salvo quando motivos ponderosos imponham o contrário.

4 — A admissão de trabalhador a termo obriga à celebração de contrato reduzido a escrito, no qual devem ser especificadas as condições de execução do contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Contratos a termo**

Aos trabalhadores contratados a termo aplica-se o regime legal vigente.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade patronal a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos de idade menor de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

3 — Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período diário de trabalho, até ao máximo de duzentas horas anuais.

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

5 — Os limites referidos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

6 — A entidade empregadora deverá comunicar a realização do trabalho suplementar com a antecedência de quarenta e oito horas, salvo nas situações de força maior ou estado de necessidade.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição na segunda hora;
- c) 100 % da retribuição para as restantes.

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

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 21 horas, a empresa fornecerá a refeição nocturna ou pagará o valor equivalente previsto na cláusula 40.<sup>a</sup> do presente contrato.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Quanto à organização do trabalho por turnos, aplica-se o regime legal vigente.

3 — O trabalho diurno prestado em regime de turnos rotativos implica um acréscimo de 10 % sobre a remuneração normal.

4 — No regime de trabalho por turnos haverá um período mínimo diário de trinta minutos para refeição junto ao posto de trabalho; este período é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Ao trabalhador-estudante aplicar-se-á o regime legal vigente.

### CAPÍTULO V

#### Remunerações, retribuições e subsídios

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remunerações e retribuições

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração certa mínima prevista no respectivo anexo, independentemente da parte variável que esteja a auferir.

3 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Alterações da área de trabalho, clientela ou percentagem sobre vendas existentes só serão permitidas com acordo prévio, por escrito, do trabalhador, salvo em disposição em contrário manifestada pelas partes em contrato individual. Em caso de qualquer das alterações acima referidas, a entidade patronal responsabilizar-se-á por garantir sempre um montante de retribuição nunca inferior à média auferida nos 12 meses antecedentes à data da alteração.

5 — Aos trabalhadores técnicos de vendas poderá ser atribuída uma comissão sobre o total de vendas efectuadas por si ou por seu intermédio na sua área de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao trabalhador num dos últimos três dias do mês a que respeita, em numerário,

cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

2 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

*RH* — remuneração horária;

*RM* — remuneração mensal;

*N* — número de horas de trabalho normal médio semanal.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas efectuar-se-á durante o mês seguinte àquele em que a empresa, efectivamente, recebeu o preço da venda feita.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções correspondentes a diferentes categorias profissionais e substituição temporária**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tenha aptidão profissional para tal e não implique modificação substancial da posição do trabalhador, devendo ser informado do tempo previsível dessa alteração.

2 — Sempre que um profissional execute funções inerentes a diferentes categorias profissionais ou classes ou ocupe o lugar de outro que receba retribuição mais elevada, enquanto durar esse desempenho ou substituição ser-lhe-á atribuída a retribuição da categoria mais elevada ou do profissional substituído.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade parcial permanente**

1 — O trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa terá direito, mediante declaração judicial da sua incapacidade, à reposição, por parte da empresa, da diferença entre o seu último vencimento e a pensão estabelecida.

2 — A empresa colocará o trabalhador referido no n.º 1 desta cláusula em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Folha de pagamento**

1 — No acto de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem:

- a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na segurança social;

- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
- c) Subsídio de almoço e demais prestações pecuniárias;
- d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2 — No acto do pagamento, as empresas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior, devendo o trabalhador assinar o original, dando assim quitação à empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação colectiva têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado, ocorrido no ano a que respeita.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 14, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

##### **Aglomerados/contraplacados — Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 16,70, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,50.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>-A

##### **Aglomerados/contraplacados — Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,50.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### **Deslocações**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Definição de deslocação**

1 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

2 — Considera-se local habitual de trabalho aquele para o qual o profissional for contratado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Deslocação com regresso diário à residência**

O trabalhador que efectuar deslocações, conforme referido na cláusula anterior, desde que o tempo gasto com o trabalho e as viagens de ida e volta não seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais, terá direito ao seguinte:

- Fornecimento ou pagamento de uma refeição diária;
- Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- Pagamento de horas suplementares, nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Deslocação sem regresso diário à residência**

1 — O trabalhador que efectuar deslocações que impliquem que o tempo gasto com trabalho e as viagens de ida e volta seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais e a

empresa não lhe facultar transporte que permita o seu regresso até às 21 horas, terá direito ao seguinte:

- Fornecimento ou pagamento da alimentação e alojamento durante o período efectivo da deslocação;
- Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso;
- Subsídio de vencimento de 20 % sobre o salário base;
- Na hipótese da deslocação sem regresso a casa ser superior a 15 dias consecutivos, o trabalhador terá direito a um dia de descanso, remunerado, a gozar durante a semana seguinte ao seu regresso, a acordar com a entidade empregadora.

2 — O trabalhador que ao serviço da empresa seja deslocado para fins de formação profissional ou suporte técnico não terá direito ao subsídio referido na alínea c) do número anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Doença de trabalhador deslocado**

1 — Os riscos de doença profissional contraída pelos profissionais durante o período de deslocação que deixem de estar cobertos pela previdência, serão suportados pela empresa.

2 — Durante o período de doença, comprovada por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá as regalias concedidas pelo presente contrato e terá direito ao pagamento de viagens de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência necessária.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Profissionais de serviço itinerante**

Para efeito do disposto no presente capítulo, não serão consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que, predominantemente, desempenhem tarefas dessa natureza.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes**

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a*) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2;  
Almoço, jantar ou ceia — € 5,70.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### **Aglomerados/contraplacados — Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes**

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-las antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a*) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d*) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,50;  
Almoço, jantar — € 6,70;  
Ceia — € 3,32.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em viatura própria**

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com autorização da entidade patronal, se desloquem em viatura

própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0.25 sobre o preço de um litro de gasolina sem chumbo/95.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria a entidade patronal suportará ainda a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos, de responsabilidade ilimitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente e o custo do seguro obrigatório, salvo o caso específico de o trabalhador ter sido admitido na empresa com a condição de pôr ao serviço da entidade patronal o seu veículo, hipótese em que esta suportará na íntegra as despesas com o seguro total e ilimitado.

3 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos trabalhadores, o seguro de responsabilidade civil abrangerá os passageiros transportados.

## CAPÍTULO VII

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e complementar**

1 — Os trabalhadores têm, em regime de trabalho normal, direito ao domingo como dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A entidade patronal deverá fazer coincidir de sete em sete semanas o domingo como dia de descanso semanal.

3 — Sempre que possível, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Os trabalhadores terão direito a todos os feriados obrigatórios previstos na lei, sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias.

2 — Têm ainda direito, nas mesmas circunstâncias, ao feriado municipal e à terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Trabalho e remuneração em dia feriado, descanso semanal ou complementar**

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou em dia feriado será remunerado com 100% sobre a retribuição normal.

3 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso complementar ou dia feriado têm direito a um descanso compensatório de 25%, nos termos e condições estabelecidos por lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

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

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

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

6 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

7 — A duração do período de férias é aumentada, a partir de 1 de Janeiro de 2005, desde que verificado o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

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

9 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, devendo o gozo das férias, neste caso, ter lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato.

10 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador, devendo, na falta de acordo, a marcação e a afixação do mapa de férias respeitar o disposto na legislação em vigor.

11 — Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, sobre o direito a férias, aplica-se a legislação vigente.

12 — Aos efeitos da cessação do contrato de trabalho sobre o direito a férias, aplica-se a legislação em vigor.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Além do disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Interrupção e alteração de férias

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

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nos termos previstos na lei.

4 — Ocorrendo doença do trabalhador durante o período de férias, aplica-se o artigo 219.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções quando a entidade patronal incorrer na violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, nos termos e condições previstas na lei.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos seguintes termos:

- 1) Cinco dias consecutivos, contados a partir da data do óbito ou do conhecimento



deste facto, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

- 2) Dois dias consecutivos, contados nos termos desta alínea, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- 3) O disposto na alínea b), subalínea 1), aplica-se ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;

- c) Dádiva de sangue, durante um dia;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação sindical, nos termos da lei;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As que por lei forem como tal qualificadas;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea d) do n.º 4 da cláusula 57.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem não determinar perda de retribuição, cabendo ao empregador a faculdade de definir, caso a caso, as faltas, ainda que justificadas e autorizadas, sem perda de retribuição.

4 — Nos termos previstos na alínea f) do n.º 4 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se

prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 — As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para a comunicação das respectivas faltas, a fim de a entidade patronal poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

5 — O empregador pode, após a comunicação, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 — A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

7 — A doença pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

8 — No caso de a segurança social não indicar o médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

9 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas, considerando-se, ainda, que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato cessará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se à entidade patronal para retomar a actividade, sob pena de incorrerem faltas injustificadas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato durante a suspensão**

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Formas de cessação do contrato de trabalho**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental**

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

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

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;
- 15 dias nos contratos a termo certo inferiores a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — No caso previsto na alínea a) do n.º 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime defi-

nido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por revogação

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

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

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte ao da data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador pode ocorrer, nos termos da lei, por:

- a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
- b) Despedimento colectivo;
- c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- d) Despedimento por inadaptação.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

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

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou das previstas neste contrato;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticados pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

5 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

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

6 — A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no n.º 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência

mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

4 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

5 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência, conforme previsto no artigo 450.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa e estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na presente regulamentação, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

3 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete ao empregador, directamente, ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

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

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

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

5 — O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar — Formalismo

1 — O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa, sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

1 — 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.

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa causa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou imperitantes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito.

5 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem, mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

8 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

11 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

12 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo de Trabalho.

13 — Com a notificação da nota de culpa a entidade patronal pode suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição. A suspensão poderá, no entanto, ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais facto e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

14 — No caso de se tratar de microempresas o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto no artigo 418.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares do trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Funções das mulheres e menores

As mulheres e menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

- a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

- b) Não desempenhar sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- g) Ser dispensada do trabalho nocturno, nos termos da lei e deste contrato;
- h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — O direito previsto na alínea d) fica condicionado à trabalhadora apresentar, juntamente com o requerimento para exercício do direito, declaração sobre compromisso de honra na qual atesta encontrar-se a aleitar o seu filho.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Serviços de medicina do trabalho

As empresas devem estar abrangidas por serviços de medicina do trabalho e de prevenção, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo do alcoolismo

1 — A entidade patronal pode impedir a venda de bebidas alcoólicas no interior das instalações fabris, bem como o consumo das mesmas quando tal se mostre essencial para a segurança dos trabalhadores e dos equipamentos.

2 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

3 — Considera-se que está sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

4 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista no referido Código.

5 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguês, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

10 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período.

11 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### Cláusulas finais e transitórias

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às constantes das normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — O trabalhador tem também o direito a recusar a obediência de ordens referentes à execução de serviços quando provenientes de superiores hierárquicos não habilitados com carteira profissional ou diploma de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electro-técnico.

3 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Condições específicas dos trabalhadores de restauração

1 — Os estabelecimentos que confeccionem refeições serão qualificados de:

Tipo A — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 300 almoços (refeição principal) — cantinas;

Tipo B — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 100 e até 300 almoços (refeição principal) — refeitórios de 1.<sup>a</sup>;

Tipo C — estabelecimentos que confeccionem diariamente 100 ou menos almoços (refeição principal) ou forneçam sopas ou outras refeições ligeiras — refeitórios de 2.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores cujas funções predominantemente os classificam como profissionais do sector de restauração têm sempre direito à alimentação, a qual, para todos os efeitos, será avaliada em € 4 mensais.

3 — A alimentação é constituída pelas refeições de pequeno-almoço, almoço e jantar, conforme o respectivo horário de trabalho.

4 — Quando não se forneçam as refeições a que o trabalhador tenha direito, a entidade patronal substituirá a alimentação devida pelo seu valor em dinheiro, tendo ainda, no decurso das férias, o trabalhador hoteleiro direito ao valor pecuniário das refeições que lhe são devidas, caso não queira tomá-las na empresa.

5 — O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial tem direito a que a mesma lhe seja fornecida em conformidade ou, se a entidade patronal o preferir, que seja paga nos termos do n.º 2.

6 — O valor da alimentação referido no n.º 2 é acrescido da retribuição que o trabalhador do sector de restauração auferir na empresa.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

1 — Por cada associação patronal signatária será constituída uma comissão paritária autónoma composta por três representantes patronais e outros tantos sindicais, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

O presente contrato colectivo, elaborado ao abrigo do disposto no artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é considerado globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva vigentes no sector, revogando, assim, o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2001, o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, e o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

Porto, 26 de Maio de 2004.

## ANEXO I

### Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2004

#### Funções de produção

(Em euros)		
Grupos	Categoria profissional	Remuneração
I	Encarregado geral .....	490,30
II	Encarregado de secção ..... Encarregado de turno .....	456,80
III	Decorador ..... Dourador de 1. <sup>a</sup> ..... Entalhador de 1. <sup>a</sup> ..... Escultor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> ..... Restaurador pintor de móveis antigos de 1. <sup>a</sup> .....	424
IV	Dourador de 2. <sup>a</sup> ..... Entalhador de 2. <sup>a</sup> ..... Escultor de 2. <sup>a</sup> ..... Estofador-controlador ..... Gravador de 1. <sup>a</sup> ..... Orçamentista ..... Pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> ..... Planteador ..... Programador de máquina CNC ..... Restaurador pintor de móveis antigos de 2. <sup>a</sup> ..... Verificador-controlador de qualidade ....	415
	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1. <sup>a</sup> ..... Bagueteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Cadeieiro de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Embutidor de 1. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> .....	

(Em euros)			(Em euros)		
Grupos	Categoria profissional	Remuneração	Grupos	Categoria profissional	Remuneração
V	Envernizador de 1. <sup>a</sup> .....	411,30	VII	Emalhetador de 2. <sup>a</sup> .....	380,80
	Estofador de 1. <sup>a</sup> .....			Empalhador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....			Encerador de móveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fresador-copiador de 1. <sup>a</sup> .....			Encerador de soalhos .....	
	Gravador de 2. <sup>a</sup> .....			Encurvador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Marceneiro de 1. <sup>a</sup> .....			Estojeiro .....	
	Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> .....			Facejador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Moldureiro de 1. <sup>a</sup> .....			Guilhotinador de folha de 1. <sup>a</sup> .....	
	Montador de casas pré-fabricadas de 1. <sup>a</sup> .....			Lixador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de autoclave (preservação de madeiras) .....			Macheador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquina de CNC .....			Marceneiro de artigos de ménage de 1. <sup>a</sup> .....	
	Perfilador de 1. <sup>a</sup> .....			Montador de colchões de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....			Montador de ferragens de 1. <sup>a</sup> .....	
	Polidor de 1. <sup>a</sup> .....			Montador de móveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de alinhadeira de 1. <sup>a</sup> .....	
	Riscador de madeiras .....			Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> .....	
Serrador de 1. <sup>a</sup> .....	Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica .....				
Torneiro de madeiras de 1. <sup>a</sup> .....	Operador de linha de serra lixadora de 2. <sup>a</sup> .....				
VI	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2. <sup>a</sup> .....	388,80		Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas .....	
	Bagueteiro de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de máquina de corte lateral de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cadeireiro de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de máquina de corte plano de 2. <sup>a</sup> .....	
	Cardador de pasta para enchimento de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de máquina de debruar colchões de 2. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de máquina de fresar artigos de ménage .....	
	Condutor de empilhador, grua, tractor ou dumper ou porta paletes auto .....			Operador de máquina de perfurar de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cortador de tecidos e papel de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup> .....	
	Costureiro-controlador .....			Operador de máquinas de tornear madeira de 1. <sup>a</sup> .....	
	Emalhetador de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de orladora de 2. <sup>a</sup> .....	
	Embutidor de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Empalhador de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de serra dupla de linha automática de 2. <sup>a</sup> .....	
	Encerador de móveis de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de serra de esquadriar de 1. <sup>a</sup> ...	
	Encolador de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de serra programável de 2. <sup>a</sup> ...	
	Envernizador de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de serra de recortes .....	
	Estofador de 2. <sup>a</sup> .....		Operador de serra tico-tico de 1. <sup>a</sup> .....		
	Fresador-copiador de 2. <sup>a</sup> .....		Pré-oficial <sup>(1)</sup> .....		
	Macheador de 1. <sup>a</sup> .....		Prensador de 1. <sup>a</sup> .....		
	Marceneiro de 2. <sup>a</sup> .....		Preparador-classificador e separador de folha .....		
	Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> .....		Respigador de 2. <sup>a</sup> .....		
	Moldureiro de 2. <sup>a</sup> .....		VIII	Acabador de canelas e lançadeiras de 2. <sup>a</sup> .....	
	Montador de casas pré-fabricadas de 2. <sup>a</sup> .....			Balanceiro (pesador) .....	
	Montador de colchões de 1. <sup>a</sup> .....			Caixoteiro .....	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. <sup>a</sup> .....			Casqueiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de linha automática de painéis .....			Cesteiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de linha de serra lixadora de 1. <sup>a</sup> .....			Costureiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de canelas e lançadeiras .....			Embalador .....	
	Operador de máquinas de corte plano de 1. <sup>a</sup> .....			Encurvador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes) .....			Escolhedor ou seleccionador de parquetes .....	
	Operador de máquina de debruar colchões de 1. <sup>a</sup> .....			Facejador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de mesa de comandos .....			Formulador de parquetes .....	
	Operador de orladoras de 1. <sup>a</sup> .....			Ferrador de urnas funerárias .....	
	Operador de serra dupla de linha automática de 1. <sup>a</sup> .....			Guilhotinador de folha de 2. <sup>a</sup> .....	
Operador de serra programável de 1. <sup>a</sup> ...	Lixador de 2. <sup>a</sup> .....				
Perfilador de 2. <sup>a</sup> .....	Marceneiro de artigos de ménage de 2. <sup>a</sup> .....				
Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	Montador de cadeiras .....				
Polidor de 2. <sup>a</sup> .....	Montador de estofos .....				
Preparador de colas .....	Montador de ferragens de 2. <sup>a</sup> .....				
Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> .....	Montador de móveis de 2. <sup>a</sup> .....				
Respigador de 1. <sup>a</sup> .....	Motoserrista .....				
Seleccionador e medidor de madeira e placas .....	Movimentador de cubas ou estufas .....				
Serrador de 2. <sup>a</sup> .....	Movimentador de vagonas .....				
Torneiro de madeiras de 2. <sup>a</sup> .....	Operador de abicadora .....				
	Acabador de canelas e lançadeiras de 1. <sup>a</sup> .....	377,60	Operador de alinhadeira de 2. <sup>a</sup> .....		
	Assentador de móveis (cozinha e outros) .....		Operador de armazém do secador de folha .....		
	Canteador de folha .....		Operador de bobinagem de folhas .....		
	Cardador de pasta para enchimentos de 2. <sup>a</sup> .....		Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> .....		
	Casqueiro de 1. <sup>a</sup> .....		Operador-centrador de toros .....		
	Cesteiro de 1. <sup>a</sup> .....		Operador de cutelo .....		
	Cortador de tecidos ou papel de 2. <sup>a</sup> .....		Operador de diferencial eléctrico .....		
	Costureiro de 1. <sup>a</sup> .....		Operador de máquina de acolchoar .....		
			Operador de máquina de corte lateral de 2. <sup>a</sup> .....		



(Em euros)		
Grupos	Categoria profissional	Remuneração
	Operador de máquina de formular par- quetes ..... Operador de máquina de juntar ou secar e preparador de folha ..... Operador de máquina de perfurar de 2. <sup>a</sup> Operador de máquina de pirogravura .... Operador de máquina de tacos ou parque- tes de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de tornear madeira de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de triturar madeira Operador de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de serra de esquadriar de 2. <sup>a</sup> ... Operador de serra tico-tico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de retestadeira ..... Prensador de 2. <sup>a</sup> ..... Traçador de toros .....	
IX	Abastecedor de prensa ..... Alimentador de linha automática de pai- néis e portas ..... Alimentador de máquina de tacos ou parquetes ..... Descascador de toros ..... Encastelador-enfardador ..... Enchedor de colchões e almofadas ..... Grampeador-precintador ..... Lustrador ..... Manobrador de porta-paletas ..... Moldador de embalagem ..... Operário indiferenciado ..... Pré-oficial ..... Seleccionador de recortes e placas .....	(*) 365,60
X	Ajudante ..... Praticante de 2.º ano .....	(*) 292,48
XI	Praticante do 1.º ano .....	(*) 292,48
XII	Aprendizes: Do 4.º ano ..... Do 3.º ano ..... Do 2.º ano ..... Do 1.º ano .....	(*) 292,48

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

#### Funções de apoio

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I-A	Técnico de engenharia (graus IV e V) .... Técnico de engenharia (grau III) .....	641,80
I-B	Técnico de engenharia (grau II) .....	606,60
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços (ESC) ..... Chefe de vendas (COM) ..... Contabilista (ESC) ..... Desenhador-projectista (TD) ..... Maquetista-coordenador (TD) ..... Medidor-orçamentista-coordenador (TD) Programador de informática (ESC) ..... Técnico de engenharia (grau I-B) ..... Técnico de <i>software</i> (ESC) .....	569
	Chefe de compras (COM) ..... Encarregado (CC) ..... Encarregado (EL) .....	

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração
III	Encarregado (MET) ..... Encarregado de armazém (COM) ..... Enfermeiro-coordenador (ENF) ..... Técnico de engenharia (grau I-A) ..... Tesoureiro (ESC) .....	532,40
IV	Chefe de cozinha (HOT) ..... Chefe de equipa (EL) ..... Comprador de madeira ..... Desenhador (com mais de seis anos) (TD) Encarregado de cantina (HOT) ..... Enfermeiro A (ENF) ..... Inspector de vendas (COM) ..... Medidor (com mais de seis anos) (TD) ... Medidor-orçamentista (com mais de três anos) (TD) ..... Secretário de direcção (ESC) .....	463,30
V	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Aplainador mecânico de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Caixa (ESC) ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Carpinteiro de toscos de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Cobrador (COM) ..... Desenhador (de três a seis anos) (TD) ... Electricista (oficial) (EL) ..... Electricista de conservação industrial (ofi- cial) (EL) ..... Enfermeiro (B) (ENF) ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> (ESC) ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Fiel de armazém (COM) ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> (FOG) ..... Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Medidor (de três a seis anos) (TD) ..... Medidor-orçamentista (até três anos) (TD) ..... Motorista de pesados (ROD) ..... Promotor de vendas (COM) ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Técnico de vendas (COM) ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Trolha ou pedreiro de 1. <sup>a</sup> (CC) .....	448,60
VI	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Aplainador mecânico de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Aprovador de madeiras (COM) ..... Assentador de revestimentos e pavimentos de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Cimentador de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Cozinheiro (HOT) ..... Desenhador (até três anos) (TD) ..... Ecónomo (*) (HOT) ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> (ESC) ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> (FOG) ..... Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Medidor (até três anos) (TD) ..... Motorista de ligeiros (ROD) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (CC/MET) ..... Rebarbador de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> (MET) .....	408,60

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Serrador de electroarco ou oxiacetileno de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Trolha ou pedreiro de 2. <sup>a</sup> (CC) .....	
VII	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Aplainador mecânico de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Arameiro de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Assentador de revestimentos e pavimentos de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Despenseiro (HOT) ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> (ESC) ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> (FOG) ..... Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 1. <sup>a</sup> (MET) ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (CC/MET) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (EL) ..... Rebarbador de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Telefonista (ESC) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (MET) .....	394,10
VIII	Arameiro de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (FOG) ..... Limador-alisador de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 2. <sup>a</sup> (MET) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (CC/MET) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (EL) ..... Rebarbador de 3. <sup>a</sup> (MET) .....	380,80
IX	Arameiro de 3. <sup>a</sup> (MET) ..... Empregado de refeitório ou cantina (HOT) ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (FOG) ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 3. <sup>a</sup> (MET) .....	377,10
X	Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (EL) ..... Ajudante de motorista (GAR) ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (FOG) ..... Contínuo (maior de 21 anos) (ESC) ..... Empregado de limpeza (HOT) ..... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano (ESC) ..... Guarda-rondante ..... Operário indiferenciado (MET) ..... Porteiro (maior de 21 anos) ..... Servente (COM/CC) ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano (TD) .....	374,80
XI	Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (EL) ..... Caixeiro-ajudante (COM) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (ESC) ..... Contínuo (menor de 21 anos) (ESC) .....	(*) 365,60

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração
	Porteiro (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza (ESC) ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano (TD) .....	
XII	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (ESC) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (MET) ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano (TD) .....	(*) 292,48
XIII	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (MET) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Praticante de 2. <sup>o</sup> ano (TD) ..... Praticante de armazém do 2. <sup>o</sup> ano (COM) ..... Praticante de caixeiro dos 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos (COM) .....	(*) 292,48
XIV	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> período (EL) ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano (MET) ..... Estagiário (HOT) ..... Paquete de 17 anos (ESC) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (TD) ..... Praticante de armazém do 1. <sup>o</sup> ano (COM) ..... Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano (COM) .....	(*) 292,48
XV	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> período (EL) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (HOT) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (MET) ..... Paquete de 16 anos (ESC) .....	(*) 292,48
XVI	Paquete de 14 e 15 anos (ESC) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (HOT) ..... Aprendiz dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos (MET) .....	(*) 292,48

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Porto, 26 de Maio de 2004.

#### ANEXO I-A

#### Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2004

#### 1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

##### A) Funções de produção

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de fabrico ..... Encarregado geral ..... Técnico de fabrico .....	677,90
II	Encarregado de secção ..... Encarregado de turno .....	601,40
III	Subencarregado de secção ..... Subencarregado de turno .....	548,30
IV	Agente de planeamento e controlo ..... Operador de nível I ..... Orçamentista ..... Verificador ou controlador de qualidade .....	521,50
	Carpinteiro em geral de 1. <sup>a</sup> ..... Desenrolador de 1. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> (contraplacados) .....	

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
V	Encolador-formador de 1. <sup>a</sup> ..... Guilhotinador de folha de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de nível II ..... Prensador de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de colas — encolador ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de material de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de <i>chariot</i> de 1. <sup>a</sup> .....	469,60
VI	Apontador ..... Carpinteiro em geral de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor de empilhador, grua, tractor ou dumpra ..... Desenrolador de 2. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> (partículas) ..... Encolador de 2. <sup>a</sup> (contraplacados) ..... Encolador-formador de 2. <sup>a</sup> ..... Formador ..... Lamelador de 1. <sup>a</sup> ..... Manobrador de porta-paletes auto ..... Operador de nível III ..... Prensador de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de colas ..... Preparador de folhas ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de material de 2. <sup>a</sup> ..... Seleccionador medidor de madeiras ..... Serrador de <i>chariot</i> de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de portas e placas de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup> .....	433,30
VII	Balanceiro (pesador) ..... Controlador de secador de folha ..... Encolador de 2. <sup>a</sup> (partículas) ..... Lamelador de 2. <sup>a</sup> ..... Lixador de 1. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial <sup>(1)</sup> ..... Prensador de 1. <sup>a</sup> (folheados) ..... Rebarbador de chapa ..... Recepcionista de material de 3. <sup>a</sup> ..... Reparador de placas de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de portas e placas de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup> .....	390,40
VIII	Assistente de laboração ..... Classificador de placas ..... Lixador de 2. <sup>a</sup> ..... Movimentador de cubas e estufas ..... Prensador de 2. <sup>a</sup> (folheados) ..... Reparador de placas de 2. <sup>a</sup> ..... Traçador de toros .....	370,20
IX	Descascador de toros ..... Grampeador-precintador ..... Operário indiferenciado ..... Pré-oficial <sup>(2)</sup> .....	(*) 365,60
X	Praticante do 2.º ano .....	(*) 292,48
XI	Praticante do 1.º ano .....	(*) 292,48
XII	Aprendiz do 4.º ano ..... Aprendiz do 3.º ano ..... Aprendiz do 2.º ano ..... Aprendiz do 1.º ano .....	(*) 292,48

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

<sup>(1)</sup> De categorias dos níveis V e VI.<sup>(2)</sup> De categorias dos níveis VII e VIII.

Porto, 26 de Maio de 2004.

## B) Funções de apoio

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
0	Director-geral .....	1 441,20
1	Adjunto de administração ..... Licenciado/bacharel do grau VI .....	1 181,90
2	Licenciado/bacharel do grau V .....	1 018,40
3	Director de serviços ..... Licenciado/bacharel do grau IV .....	868,60
4	Analista de informática ..... Chefe de escritório ..... Chefe de departamento, divisão ou ser- viços ..... Chefe de laboratório ..... Chefe de vendas ..... Contabilista/técnico de contas ..... Licenciado/bacharel do grau III .....	782
5	Assistente operacional ..... Desenhador-projectista ..... Inspector administrativo ..... Licenciado/bacharel do grau I ..... Maquetista-coordenador ..... Medidor-orçamentista-coordenador ..... Programador de informática ..... Técnico de laboratório ..... Técnico de <i>software</i> .....	720,20
6	Agente de métodos ..... Assistente comercial ..... Bacharel do grau I-B ..... Caixeiro-encarregado ..... Chefe de compras ..... Chefe do movimento ..... Chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil) ..... Enfermeiro-coordenador ..... Guarda-livros ..... Licenciado do grau I ..... Programador mecanográfico ..... Tesoureiro .....	658,20
7	Bacharel do grau I-A ..... Chefe de equipa (electricista) ..... Comprador de pinhal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Desenhador (com mais de seis anos) ..... Escriturário principal ..... Encarregado de cantina ..... Inspector de vendas ..... Medidor (com mais de seis anos) ..... Medidor-orçamentista (com mais de três anos) ..... Planeador de informática ..... Planificador ..... Preparador de trabalhos ..... Secretário de direcção ..... Subchefe de secção ..... Seguidor .....	565,30
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Agente de tráfego ..... Aplainador mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de cozinha .....	

(Em euros)			(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração	Grupo	Categoria profissional	Remuneração
8	Chefe de turno (hotelaria) .....	508,90	10	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup>	435,40
	Comprador de madeiras .....			Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	
	Desenhador de três a seis anos .....			Aplainador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Electricista (oficial) .....			Arameiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Electricista de conservação industrial (oficial) .....			Arquivista técnico (com mais de quatro anos) .....	
	Electromecânico .....			Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. <sup>a</sup> .....	
	Encarregado de refeitório .....			Assentador de revestimentos de 2. <sup>a</sup> .....	
	Enfermeiro(a) .....			Assentador de tacos ou parquetes de 2. <sup>a</sup>	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....			Caixa de balcão .....	
	Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico)			Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém .....			Canalizador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....			Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fresador de mecânico de 1. <sup>a</sup> .....			Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....			Controlador de informática .....	
	Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> .....			Cozinheiro .....	
	Medidor (de três a seis anos) .....			Desempenador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Medidor-orçamentista (até três anos) ....			Dispenseiro .....	
	Motorista de pesados .....			Enfermeiro (B) .....	
	Operador de computador .....			Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico .....			Estucador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Programador de fabrico (com mais de um ano) .....			Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> (metalúrgico)	
	Promotor de vendas .....			Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....			Fresador de mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>			Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....			Lavador-lubrificador de 1. <sup>a</sup> .....	
9	Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. <sup>a</sup>	475,10	11	Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> .....	407,80
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....			Lubrificador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....			Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....			Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> .....	
	Aplainador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....			Montador de material de fibrocimentos de 2. <sup>a</sup> .....	
	Aprovador de madeiras .....			Operador heliográfico (com mais de quatro anos) .....	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de máquinas de balancés de 2. <sup>a</sup>	
	Assentador de revestimentos de 1. <sup>a</sup> .....			Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1. <sup>a</sup> .....	
	Assentador de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup>			Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....			Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	
	Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....			Programador de fabrico (até um ano) ....	
	Capataz .....			Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Carpinteiro de toscos de 1. <sup>a</sup> .....			Rebarbador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Cimenteiro de 1. <sup>a</sup> .....			Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Cobrador .....			Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> .....	
	Conferente .....			Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Desenhador (até três anos) .....			Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. <sup>a</sup> .....	
	Desempenador de 1. <sup>a</sup> .....			Telefonista .....	
	Ecónomo .....			Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Empregado de serviços externos .....			Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup>	
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....			Arameiro de 2. <sup>a</sup> .....	407,80
	Estenodactilógrafo .....			Arquivista técnico (até quatro anos) ....	
	Estocador de 1. <sup>a</sup> .....			Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano	
	Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> (metalúrgico)			Desempenador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....			Lavador-lubrificador de 2. <sup>a</sup> .....	
10	Fresador de mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	475,10	11	Limador-alisador de 3. <sup>a</sup> .....	407,80
	Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> .....			Lubrificador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> .....			Operador heliográfico (até quatro anos)	
	Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de máquinas de balancés de 3. <sup>a</sup>	
	Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> .....			Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2. <sup>a</sup> .....	
	Medidor (até três anos) .....			Pintor de 3. <sup>a</sup> .....	
	Montador de material de fibrocimentos de 1. <sup>a</sup> .....			Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Motorista (ligeiros) .....			Preparador de laboratório de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de balancés de 1. <sup>a</sup>			Rebarbador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de registos de dados .....			Ajudante de motorista .....	407,80
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....			Arameiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....			Cafeteiro .....	
	Rebarbador de 1. <sup>a</sup> .....				
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....				
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> .....				
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....				
	Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2. <sup>a</sup> .....				
	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....				

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
12-A	Chegador-ajudante ou aprendiz do 2.º ano Controlador-caixa ..... Copeiro ..... Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3.ª ..... Preparador de laboratório de 2.ª .....	386,20
12-B	Empregado de balcão ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos ..... Entregador de materiais (distribuidor) ... Lavador-lubrificador de 3.ª ..... Lubrificador de 3.ª .....	377,10
13-A	Ajudante do 2.º ano electricista ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano Contínuo (maior de 21 anos) ..... Estagiário do 3.º ano (ESC) ..... Guarda-rondante ..... Lavador ..... Porteiro (maior de 21 anos) ..... Preparador de laboratório de 3.ª ..... Tirocinante do 2.º ano .....	370,20
13-B	Empregado de refeitório ou cantina ..... Operário indiferenciado (MET) ..... Servente (CC/COM) .....	(*) 365,60
14-A	Ajudante do 1.º ano electricista ..... Auxiliar de laboratório ..... Caixeiro-ajudante ..... Contínuo (menor de 21 anos) ..... Estagiário do 2.º ano (ESC) ..... Porteiro (menor de 21 anos) ..... Tirocinante do 1.º ano .....	(*) 353,70
14-B	Servente de limpeza .....	(*) 340
15	Estagiário do 1.º ano (ESC) ..... Praticante do 2.º ano (MET) ..... Praticante do 3.º ano (TD) .....	(*) 334,80
16	Praticante do 1.º ano (MET) ..... Praticante do 2.º ano (TD) ..... Praticante do 2.º ano (CC) ..... Praticante de armazém do 2.º ano ..... Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos	(*) 321
17	Aprendiz do 2.º período (EL) ..... Aprendiz do 4.º ano (MET) ..... Estagiário (HOT) ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante do 1.º ano (CC) ..... Praticante do 1.º ano (TD) ..... Praticante de armazém do 1.º ano ..... Praticante de caixeiro do 1.º ano .....	(*) 292,48
18	Aprendiz do 1.º período (EL) ..... Aprendiz do 2.º ano (CC) ..... Aprendiz de 2.º ano (HOT) ..... Aprendiz do 3.º ano (MET) ..... Paquete de 16 anos .....	(*) 292,48
19	Paquete de 14 e 15 anos ..... Aprendiz do 1.º ano (CC) ..... Aprendiz de 1.º ano (HOT) ..... Aprendiz dos 1.º e 2.º anos (MET) .....	(*) 292,48

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

Porto, 26 de Maio de 2004.

## 2 — Aglomerados de fibras

## A) Funções de produção

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Chefe de turno .....	676,20
2	A Coordenador de processo .....	559,70
	B Coordenador de processo de reserva .....	515,70
3	Chefe de turno de reserva ..... Condutor de veículos industriais pesados (of. principal) ..... Operador de máquinas do grupo A (of. principal) .....	487,60
4	Condutor de veículos industriais ligeiros (of. principal) ..... Condutor de veículos industriais pesados Operador de máquinas do grupo A: Operador de câmaras ..... Operador do desfibrador ..... Operador de linha de calibragem e lixagem ..... Operador de linha de formação e prensagem ..... Operador da máquina de formação Operador de descascador-destróça- deira ..... Operador de linha de pintura ..... Operador de linha de preparação de linha de fibras ..... Operador de prensa ..... Operador de serras e calibradoras ... Operador de serras principais ..... Operador de máquinas do grupo B (of. principal) ..... Verificador-controlador de qualidade ...	471,70
5	A Condutor de veículos industriais ligeiros Operador de máquinas do grupo B: Operador de destróçadeira ..... Operador do sistema carregador de vagonas ..... Operador de linha de emassamento Operador de reserva ..... Operador de serra automática ..... Operador do descarregador da prensa	431,40
	B Operador de máquina do grupo C (of. principal) .....	417,20
	C Operador de máquina do grupo C: Operador de <i>chariot</i> ..... Operador de máquina de cortina ... Operador de serra de fita .....	403,40
	D Operador de máquina do grupo D (of. principal) .....	399,20
	E Ajudante de operador de prensa ..... Lavador de redes e pratos ..... Operador de máquina do grupo D: Operador de máquina perfuradora Operador de serra de portas ..... Operador de serras de recortes ..... Operador de silos ..... Operador de tratamento de águas ...	375,30

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração
	Operador de reserva ..... Operador do carregador de vagonas	
6	Ajudante de postos diversos ..... Classificador de placas ..... Praticante .....	(*) 365,60
7	Aprendiz .....	(*) 292,48

(\*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Porto, 26 de Maio de 2004.

#### B) Funções de apoio

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	A Director-geral .....	1 436,60
	B Director de departamento .....	1 295
	C Director de serviços .....	1 128,10
II	A Chefe de serviços I ..... Controlador de gestão ..... Técnico I .....	1 016,80
	B Chefe de serviços II ..... Técnico II .....	891,20
III	A Chefe de secção I ..... Desenhador-projectista I ..... Programador de informática I: Programador de aplicações ..... Programador de <i>software</i> ..... Programador de exploração ..... Técnico III .....	719
	B Chefe de secção II ..... Desenhador-projectista II ..... Encarregado de armazém de diversos ... Encarregado de carpintaria e serração ... Encarregado de refeitório, bar e econo- mato ..... Programador de informática II: Programador de aplicações ..... Programador de <i>software</i> ..... Programador de exploração ..... Técnico IV ..... Técnico de instrumentação .....	654,80
	C Subchefe de secção .....	626,70
	A Assistente comercial (principal) ..... Caixa (of. principal) ..... Chefe de grupo ..... Comprador de pinhal ..... Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de armazém de placas e acabamentos ..... Encarregado de armazém e preparação de madeiras ..... Encarregado de serração .....	565

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração
	Escriturário (of. principal) ..... Preparador auxiliar de trabalho ..... Secretário de direcção ..... Vendedor (of. principal) ..... Tesoureiro (of. principal) .....	
	B Analista (of. principal) ..... Electricista (of. principal) ..... Instrumentista ..... Metalúrgico (of. principal) .....	522,90
	A Assistente comercial de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Comprador de madeiras ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Programador da conservação ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 1. <sup>a</sup> ... Tesoureiro ..... Vendedor (mais de um ano) .....	508,60
	V Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro (of. principal) ..... Cozinheiro (of. principal) ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém (of. principal) ..... Fiel de armazém de sobresselentes ..... Fogoeiro (of. principal) ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro (of. principal) ..... Pintor (of. principal) ..... Pintor auto de 1. <sup>a</sup> ..... Polidor de 1. <sup>a</sup> ..... Programador de fabrico ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	488,20
	A Assistente comercial de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 2. <sup>a</sup> ... Vendedor (menos de um ano) .....	474,40
	VI B Ajudante de fiel de armazém de sobres- selentes ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador (of. principal) ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor auto de 2. <sup>a</sup> ..... Polidor de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	459,80
	C Apontador ..... Balanceiro (of. principal) ..... Capataz de exploração ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> .....	430,90
	Assistente comercial de 3. <sup>a</sup> ..... Balanceiro .....	

(Em euros)		
Grupo	Categoria profissional	Remuneração
VII	A Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Cortador ou serrador de materiais ..... Electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de arquivo ..... Entregador de ferramenta de 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de instrumentos de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor auto de 3. <sup>a</sup> ..... Polidor de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista PPCA-recepcionista de 3. <sup>a</sup> ... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	415,50
	B Analista de 3. <sup>a</sup> .....	400,70
	C Caixeiro ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	366,70
VIII	Contínuo ..... Entregador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário de 2.º ano ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório .....	371,60
IX	Ajudante de fogueiro ..... Caixoteiro (estrados) ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Embalador ..... Empregado de balcão ..... Guarda ..... Telefonista de 3. <sup>a</sup> ..... Verificador .....	370,70
X	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 1.º ano ..... Guarda de balneário ..... Indiferenciado .....	(*) 365,60
XI	Auxiliar de serviços ..... Preparador de cozinha .....	(*) 292,48
XII	A Aprendiz de 17 anos ..... Pacote de 17 anos .....	(*) 292,48
	B Pacote de 16 anos .....	

(\*) Decorrente do salário mínimo.

Porto, 26 de Maio de 2004.

## ANEXO II

### Definição de funções

#### A) Sector de produção

*Abastecedor de prensa.* — É o trabalhador que, predominantemente, introduz sistematicamente composições de folheados no carregador da prensa.

*Acabador de canelas e lançadeiras.* — É o trabalhador que, predominantemente, enverniza, lixa manual ou mecanicamente e monta ferragens nas caneleiras e lançadeiras.

*Acabador de móveis e outros produtos de madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis ou outros produtos de madeira, lixando, envernizando, utilizando para o efeito ferramentas manuais ou mecânicas, localizando e reparando pequenas deficiências de fabrico, podendo ainda colocar as ferragens. Categorias aqui englobadas:

Acabador de jogos e brinquedos;  
 Acabador de móveis;  
 Acabador de peças de madeira para armas;  
 Acabador de talha de pantógrafo.

*Alimentador de linha automática de painéis ou portas.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa funções em linhas automáticas de fabricação ou acabamentos de portas ou painéis, alimentando e ou descarregando as respectivas linhas.

*Alimentador de máquina de parquetes ou tacos.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à alimentação ou descarga de uma máquina ou conjunto de máquinas para o fabrico ou formulação de parquetes ou tacos.

*Assentador de móveis.* — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis.

*Bagueteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais tais como madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

*Balanceiro (pesador).* — É o trabalhador que, predominantemente, faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

*Cadeireiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta cadeiras, incluindo, entre outras, as de estilo clássico, tais como renascença, D. Maria, Luís XV, Luís XVI. Categoria aqui englobada — cadeireiro de estilo clássico.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica diversos tipos de embalagem, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes ligando-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas.

*Canteador de folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma canteadora destinada a esquadriar lotes de folhas de madeira.

*Cardador de pasta para enchimento.* — É o trabalhador que, predominantemente, alimenta a máquina de cardar e opera com a mesma.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas e outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos

e outras especificações técnicas, incluindo os trabalhos de acabamento. Engloba as seguintes categorias:

Carpinteiro de carroçarias para carros;  
Carpinteiro de coronhas;  
Carpinteiro de estores;  
Carpinteiro de moldes ou modelos.

*Casqueiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou monta cascos (armações de madeiras destinadas a serem revestidas pelo estofador), trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

*Cesteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa vários trabalhos de verga, utilizando materiais como cana, vime, bambu, verga ou madeira.

*Condutor de empilhador, grua, tractor e dumper ou porta-paletas auto.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimenta e conduz as viaturas, sendo responsável pela limpeza, lubrificação e verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas. Categorias englobadas:

Condutor de empilhador, grua, tractor e *dumper*;  
Manobrador de porta-paletas auto.

*Cortador de tecidos ou papel.* — É o trabalhador que, predominantemente, corta, manual ou mecanicamente, tecidos ou outros materiais para estofos, bem assim folhas de papel próprias para solidizar os elementos do parquet-mosaico, assim como tecidos e outros materiais para estofos e colchões. Categorias englobadas:

Cortador de papel;  
Cortador de tecidos para colchões;  
Cortador de tecidos.

*Costureiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou com recurso a equipamentos mecânicos, tarefas de corte e costura de tecidos para os mais diversos fins, nomeadamente estofos, cortinas, estojos, cabendo-lhe inspecionar o produto confeccionado. Categorias englobadas:

Costureiro de decoração;  
Costureiro de estofos;  
Costureiro de estojeiro;  
Costureiro de urnas funerárias.

*Costureiro-controlador.* — É o trabalhador que executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

*Decorador.* — É o trabalhador que concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

*Descascador de toros.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

*Dourador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa o trabalho de aplicação de folhas de

ouro em arte sacra, móveis e outras peças, competindo-lhe também a preparação das superfícies, a aplicação de mordentes e a execução de acabamentos e patinados. Categorias englobadas:

Dourador de ouro falso;  
Dourador de ouro fino.

*Emalhetador.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira [*encriches* (malhetes)].

*Embalador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição, podendo-lhe competir fazer a respectiva marcação. Categorias englobadas:

Embalador;  
Embalador de parquetes.

*Embutidor (marcheteiro).* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todas as operações inerentes à incrustação de motivos decorativos sobre as superfícies a ornamentar.

*Empalhador.* — É o trabalhador que, predominantemente, tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, predominantemente, desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial de acordo com a direcção fabril, elaborando relatórios.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, predominantemente, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia, sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*Encarregado de turno.* — É o trabalhador que, predominantemente, dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom financiamento da linha ou linhas de produção.

*Encastelador-enfardador.* — É o trabalhador que, predominantemente, encastela tábuas, pranchas, tabuinhas, folhas, etc.; escolhe e procede ao enfardamento ou paleitização de peças de madeira, utilizando para a sua fixação arame, fita de aço ou plástico, ou outros elementos necessários à embalagem.

*Encerador de móveis e outros produtos de madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as superfícies de peças de mobiliário, soalhos ou painéis de madeira, manual ou mecanicamente, afagando-as, fixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro. Categorias englobadas:

Encerador de móveis;  
Encerador de soalhos.

*Enchedor de colchões e almofadas.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todo o trabalho de



encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lãs, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos e aplicando botões manual e mecanicamente.

*Encolador.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando processos mecânicos ou manuais, aplica colas sobre superfícies de madeira a ligar por colagem.

*Encurvador mecânico.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

*Entalhador.* — É o trabalhador que esculpe motivos decorativos nas madeiras, em alto-relevo e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais; trabalha, a partir da sua imaginação, modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

*Envernizador.* — É o trabalhador que, predominantemente, aplica verniz, manualmente ou à pistola, sobre superfícies de madeira.

*Escolhedor ou seleccionador de parquetes.* — É o trabalhador que, predominantemente, escolhe ou selecciona os elementos de parquet, de acordo com determinadas especificações.

*Escultor.* — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe figuras em madeira.

*Estofador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de estofagem, montagem e enchimento, capas ou guarnições pelo método de colagem,agrafagem ou outros similares. Categorias englobadas:

Estofador;  
Estofador de estilo clássico.

*Estofador-controlador.* — É o trabalhador que executa e controla todos os trabalhos de estofagem, tais como traçar, coser, cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

*Estojeiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, confecciona estojos para acondicionar objectos, tais como instrumentos de desenho, jóias, relógios, medalhas ou faqueiros.

*Expedidor.* — É o trabalhador que, predominantemente, colaborando com os serviços respectivos, procede ao registo de expedição e expede produtos.

*Facejador.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

*Formulador de parquetes.* — É o trabalhador que procede à elaboração dos elementos de parquetes, segundo determinada fórmula, num tabuleiro próprio; aplica cola e coloca as folhas de papel para solidar os mesmos.

*Forrador de urnas funerárias.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa o forramento de urnas funerárias, arcas e outros artigos, utilizando nesse trabalho tecido, papel ou outros materiais similares.

*Fresador-copiador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar, também conhecida por tupia vertical, que reproduz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

*Guilhotinador de folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina que tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões especificadas.

*Grampeador/precintador.* — É o trabalhador que, predominantemente, aplica grampos, agrafos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de madeira ou de outros materiais.

*Gravador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa gravuras nas peças, em couro ou madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Categoria englobada — gravador de peças de madeira para armas.

*Lixador/lustrador.* — É o trabalhador que, predominantemente, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa de máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar. Executa ainda tarefas de acabamento, dando lustro e afagando as superfícies previamente recobertas de produtos destinados a esse mesmo fim.

*Macheador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina que abre simultaneamente machos e fêmeas em peças de madeira a ensamblar; toma o material prévia e adequadamente marcado e coloca-o na respectiva mesa de trabalho; monta e fixa a ferramenta de corte no porta-lâminas.

*Manobrador de porta-paletas.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimenta e conduz um porta-paletas.

*Marceneiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira ou outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

*Marceneiro de artigos de ménage (artesanato).* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica artigos de artesanato, utilizando para tal ferramentas manuais e ou mecânicas.

*Mecânico de madeiras.* — É o trabalhador que pode operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeira, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenho de furar, garlopa, desengrossadeira ou plaina de duas ou seis faces, ou que em linhas de fabrico de móveis opera com máquinas de moldar, cercear e fazer curvas; lixa peças planas e curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

*Moldador de embalagem.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa embalagens de madeira laminada sobre um molde, seleccionando e escolhendo as peças de madeira adequadas e sem defeitos, entrelaçando-as e justapondo-as sobre o molde, unindo e fixando todas as peças componentes mediante agra-

gem, colagem ou outro processo mecânico de acordo com os formatos, dimensões e especificações previamente determinados.

*Moldureiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as *baguettes*, de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria, segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

*Montador de cadeiras.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à justaposição e fixação de elementos constituintes de cadeiras.

*Montador de casas pré-fabricadas.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implementação e execução integral.

*Montador de colchões.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

*Montador de estofos.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara, cola e corta, manual ou mecanicamente, espumas e cartão, assim como agrafa quaisquer materiais à estrutura do estofa.

*Montador de ferragens.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à montagem de ferragens em qualquer tipo de móveis ou em urnas funerárias. Categorias englobadas:

- Montador de ferragens em móveis;
- Montador de ferragens em móveis de fabrico em série;
- Montador de ferragens em urnas.

*Montador de móveis.* — É o trabalhador que, predominantemente, reúne os elementos necessários de todo ou parte de um móvel e os justapõe e fixa na posição adequada.

*Motoserrista/traçador de toros.* — É o trabalhador que, nas instalações da empresa ou no exterior, predominantemente, abate as árvores, corta-lhes os ramos e secciona-as, utilizando uma motosserra portátil ou eléctrica.

*Movimentador de cubas e estufas.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem de madeira.

*Movimentador de vagonas.* — É o trabalhador que, predominantemente, movimenta as vagonas à entrada e saída das câmaras.

*Operador de máquina de controlo numérico computadorizado (operador de CNC).* — É o trabalhador que, predominantemente, executa funções com equipamento de CNC, dando cumprimento às ordens de serviço transmitidas, alimentando e descarregando as matérias-primas e ou placas. Tem ainda como função a verificação do bom funcionamento do equipamento e sua manutenção.

*Operador de abicadora.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina de abicar estacas de madeira e postes.

*Operador de alinhadeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina alinhadeira, procede à sua regulação e montagem de iscos e respectiva alimentação.

*Operador de armazém do secador de folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, faz a chamada das bobinas de folha para o secador.

*Operador de autoclave (preservação de madeiras).* — É o trabalhador que, predominantemente, efectua as tarefas inerentes ao tratamento de madeiras, operando para tal com a autoclave, regulando a pressão, conduzindo as operações de selecção, de carga e descarga de madeira e controlando os resultados.

*Operador de bobinagem de folhas.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à bobinagem de folha desenrolada, podendo regular a velocidade de desenrolamento, e manuseia posteriormente.

*Operador de calibradora-lixadora.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-lixadoras em série, procede à sua alimentação e descarga, classificando o material lixado.

*Operador-centrador de toros.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de centrar toros e procede à sua carga e descarga.

*Operador de cutelo.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina de cutelo mecânico ou manual e procede ao alinhamento e aproveitamento da folha desenrolada.

*Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina pneumática ou eléctrica, controlando as dimensões e eliminando os defeitos dos cortes.

*Operador de linha automática de painéis.* — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis de portas, opera com máquinas combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

*Operador de linha de serra lixadora.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla um grupo automático de acabamentos com serra lixadora.

*Operador de máquinas de acolchoar.* — É o trabalhador que alimenta a máquina de acolchoar e opera com a mesma, podendo efectuar os respectivos remates.

*Operador de máquinas de canelas e lançadeiras.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, constrói e repara canelas e lançadeiras para a indústria têxtil.

*Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com o carregador ou descarregador de vagonas e vigia

o seu funcionamento e a alimentação das serras. Ajuda na movimentação das vagonas.

*Operador de máquina de corte lateral.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera, regula e manobra uma máquina dotada com uma lâmina de corte lateral para tirar folhas de madeira (palhinhas) destinadas a embalagens.

*Operador de máquina de corte plano.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de corte plano, horizontal ou vertical, procedendo à correcta colocação da madeira na mesma, regulando-a e controlando as especificações e a qualidade da folha.

*Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes).* — É o trabalhador que controla a viscosidade e a gramagem da tinta ou verniz, vigiando e regulando as condições de funcionamento da cortina, em linha automática ou não de acabamentos.

*Operador de máquinas de debruar colchões.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina de debruar colchões.

*Operador de máquina de tacos e parquetes.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquina ou conjunto de máquinas de fabrico de tacos e parquetes, formulando os mesmos. Categorias englobadas:

Operador de máquina de formular parquetes;  
Operador de máquina de tacos e parquetes.

*Operador de máquina de fresar (artigo de ménage).* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma fresadora, procede a diversas operações no fabrico de artigos de ménage.

*Operador de máquina de juntar ou secar folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha, controlando o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores, assim como procede à alimentação e descarga do secador. Categorias englobadas:

Operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina;  
Operador de secador de folha.

*Operador de máquina de perfurar.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação e descarga e substituição das respectivas ferramentas.

*Operador de máquina de pirogravura.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma instalação destinada a gravar motivos decorativos em peças de madeira ou outras por meio de cilindros de aço devidamente aquecidos.

*Operador de máquina de tornear madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destina a dar forma cilíndrica às peças de madeira que lhe são introduzidas através de um dispositivo adequado; monta os ferros rotativos e afina-os tendo em vista o diâmetro a obter; introduz no trans-

portador os blocos de material a trabalhar; verifica, quando necessário, as dimensões e qualidade de trabalho obtido; coloca a peça num receptáculo adequado.

*Operador de máquina de triturar madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de triturar madeira e procede à sua alimentação.

*Operador de mesa de comandos.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da mesa de comandos e que controla o processo fabril e as máquinas que lhe estão confiadas.

*Operador de orladora.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de orlar portas, tampos de mesa e outros.

*Operador de pantógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar e cabeças múltiplas, que produz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz modelo.

*Operador de retestadeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquina de retestar tabuinhas e paletas.

*Operador de serra dupla de linha automática.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra dupla automática, cabendo-lhe comandar e controlar a serragem, bem como proceder a todas as operações de regulação e montagem dos alimentadores e contralizadores. Por vezes terá de efectuar pequenas operações auxiliares de alimentação.

*Operador de serra de esquadriar.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula as serras de esquadriar e procede à alimentação, carga e descarga.

*Operador de serra programável.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera, programa e controla as serras de corte na medida, procedendo às tarefas inerentes à alimentação e descarga das mesmas.

*Operador de serra de recortes.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

*Operador de serra tico-tico.* — É o trabalhador que, predominantemente, com uma máquina de fazer peças de madeiras dotada de uma pequena serra, faz curtos movimentos alternativos.

*Operário indiferenciado.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio nos diferentes sectores de actividade da empresa, nomeadamente acondicionando a carga e descarga de bens, produtos ou matérias-primas e transporte dos mesmos para os diferentes sectores da empresa; auxilia ainda em todas as demais funções exigíveis para o normal funcionamento da empresa, podendo desempenhar funções de limpeza dos locais de trabalho.

*Orçamentista.* — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

*Perfilador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquina de moldurar, tupa ou plaina de três ou quatro faces.

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, cabendo-lhe engessar, amassar, preparar e limar os mesmos.

*Pintor decorador.* — É o trabalhador que, predominantemente, pela sua arte e imaginação, concebe, desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário.

*Planteador.* — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta especificações e desenha o projecto e detalhes ao tamanho natural ou à escala.

*Polidor.* — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes ou goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva; utiliza utensílios manuais, à pistola ou mecânicos. Categorias englobadas:

Polidor manual;  
Polidor mecânico e à pistola.

*Prensador.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitam, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Preparador de colas.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento. Categorias englobadas:

Preparador de colas;  
Preparador de colas (encolador).

*Preparador-classificador e separador de folha.* — É o trabalhador que, predominantemente, classifica, procede a eventuais reparações ou à secagem da folha por processos manuais ou mecânicos. Categorias englobadas:

Preparador-classificador de folha;  
Preparador de folha.

*Preparador de lâminas e ferramentas.* — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

*Programador de máquina de comando numérico computadorizado (programador de CNC).* — É o trabalhador que, predominantemente, e mediante as especificações que lhe são transmitidas, programa a forma de funcionamento da CNC, elaborando todos os itens a serem executados, tendo ainda como missão o acompanhamento, controlo e verificação das tarefas de execução.

*Respigador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de respigar.

*Restaurador-pintor de móveis antigos.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todo o trabalho de restauro, em móveis e em molduras, de pintura.

*Riscador de madeira.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma relação de peças, a planta ou desenho, escolhe e risca as madeiras destinadas aos serradores.

*Seleccionador e medidor de madeiras e placas.* — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico, executando operações de recorte e colocando as placas nos respectivos lotes.

*Serrador.* — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, opera e executa tarefas nos diferentes equipamentos de serragem de toros, pranchas de madeira e ou de derivados, nomeadamente *charriot*, serra de fita, serra circular ou serra simples. Categorias englobadas:

Serrador de *charriot*;  
Serrador de portas e placas;  
Serrador de serra circular;  
Serrador de serra de fita;  
Serrador de serra simples (serrinha).

*Torneiro de madeiras.* — É o trabalhador que, predominantemente, imprime, com ferramentas manuais ou automáticas, a respectiva forma às superfícies de revolução de determinadas peças utilizando um torno para lhes transmitir movimento de rotação.

*Traçador de toros.* — É o trabalhador que, predominantemente, operando com máquinas de disco, serra de fita, motosserra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhe os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

*Verificador-controlador de qualidade.* — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

#### **B) Funções de apoio**

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que, predominantemente, afina e prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

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

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

*Aplainador mecânico.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma máquina de aplainar materiais mecânicos.

*Aprovador de madeiras.* — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

*Arameiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

*Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos.* — É o trabalhador que, predominantemente, assenta tacos ou parquetes em pavimentos.

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

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

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

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

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, de acordo com o encarregado, 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; requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantitativos a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha; propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo de consumos. Dá informação sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

*Chefe de compras e vendas.* — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas assim como a planificação e apreciação de propostas para adjudicação de equipamentos, matérias-primas e outros bens necessários à actividade normal da empresa.

*Chefe de escritório, de departamento, de divisão ou de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

*Chefe de equipa (electricista).* — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

*Chegador.* — É o trabalhador que, também designado por adjunto ou aprendiz de fogueiro, que sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Cimenteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

*Cobrador.* — É o trabalhador que normal e periodicamente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos; considera-se equiparado o profissional de serviço externo outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

*Comprador de madeiras.* — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa por forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos

contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organizada 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 das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas. Neste caso é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa todas as tarefas de apoio aos serviços internos da empresa, nomeadamente anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno da empresa, entrega correspondência e executa trabalhos no sector de reprodução. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata, garante e confecciona os doces destinados às refeições; quando necessário, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

*Despenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém

actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição; pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos; ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custos, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças desde que o respectivo controlo seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo e ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

*Electricista (oficial).* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Electricista de conservação industrial.* — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte de protecção de tensão, em fábrica, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que limpa e arruma as várias dependências das cantinas e refeitórios e as áreas por eles utilizados; limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre com cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração; remove o pó de cortinados, carpetes ou outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador; lava vidros ou persianas.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes e descasca-os; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e varre e limpa o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de cantina.* — É o trabalhador que orienta, coordena, vigia e dirige todos os trabalhos e serviços de hotelaria, tendo como responsabilidade o bom funcionamento da cantina.

*Encarregado de construção civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores.

*Encarregado electricista.* — É o trabalhador electricista, com categoria de oficial, que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do trabalhador, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença; ministra cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regulamentação das compras e vendas e 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, despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera todos os equipamentos de escritório; para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

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

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

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça metálica ou por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

*Guarda-rondante.* — É o profissional encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, controlar as entradas e saídas.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos técnicos de vendas, demonstradores e repositores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

*Mandrilador mecânico.* — É o trabalhador que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

*Maquetista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, executa e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

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

*Medidor.* — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e respectivos elementos escritos e desenhados assim como nas orientações que lhe são transmitidas. Elabora listas discriminativas dos tipos

e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando detectar erros, omissões e incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor-orçamentista.* — É o trabalhador que estabelece as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes competentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Motorista (ligeiros e pesados).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, predominantemente, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Sempre que necessário, procede também às tarefas de carga e descarga de bens, produtos ou equipamentos a transportar.

*Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra a máquina para fabricar rede e palha-de-aço, enrolar e cortar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

*Operário indiferenciado.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho, assim como de tarefas de auxílio e apoio a trabalhadores qualificados.

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

*Pintor de construção civil.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

*Pintor metalúrgico.* — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Controla

entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

*Praticante de desenhador.* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

*Pré-oficial (electricista).* — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante e satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático por computador; recebe especificações e instruções, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; verifica e comprova.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e estuda as possibilidades de mercado, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Organiza e executa todas as tarefas inerentes a exposições, mostras e outros eventos similares, aceitando encomendas.

*Rebarbador.* — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

*Secretário 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 de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, com contratos, escrituras.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubo ou tubistas.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

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



*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas e procede à limpeza das instalações.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na limpeza das instalações.

*Técnico de engenharia.* — É o trabalhador que possui uma formação básica de engenharia, confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia oficialmente reconhecida.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou com o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria 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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programado executa trabalhos de torneamento de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Trolha.* — É o trabalhador que, exclusivamente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

## ANEXO II-A

### Definição de funções

#### 1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

##### A) Funções de produção

*Agente de planeamento e controlo.* — É o trabalhador que controla a sequência operacional, tempos, quantidades e matérias-primas de acordo com a direcção fabril.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, medição, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários aos sectores produtivos e elementos estatísticos resultantes da produção.

*Aprendiz.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

*Assistente de laboração.* — É o trabalhador que desempenha diversas tarefas de fabrico, acabamento e acondicionamento, colaborando no manuseamento dos produtos e ou prestando assistência aos operadores das máquinas do processo produtivo.

*Balanceiro (pesador).* — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

*Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco).* — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

*Chefe de fabrico.* — É o trabalhador que desempenha funções de chefia e planifica, organiza, coordena e controla a actividade de produção de unidade fabril de acordo com a direcção.

*Classificador de placas.* — É o trabalhador que recebe as placas já prontas para comercialização e as classifica segundo as características que apresentam; examina cuidadosamente as duas faces do material fabricado e apõe, na que servirá de reverso, o carimbo de identificação da empresa e da classe em que, segundo as especificações técnicas do mercado, o produto é classificado.

*Condutor de empilhador, grua, tractor ou dumper.* — É o trabalhador que manobra e conduz a respectiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação e verificação dos níveis do óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

*Controlador-secador de folha.* — É o trabalhador responsável pelo controlo e regulação do secador de folha, verificando ainda a secagem da mesma, podendo abastecer o secador, encastelando ou paletizando a folha produzida.

*Descascador de toros.* — É o trabalhador que, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira as cascas aos toros, podendo providenciar o abastecimento e descarga das máquinas.

*Desenrolador.* — É o trabalhador que opera e controla uma desenroladora de toros, procede à substituição das lâminas e controla as especificações e qualidade da folha. Pode proceder à bobinagem da folha desenrolada e providenciar o abastecimento da máquina.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que desempenha funções de chefia e planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial de acordo com a direcção fabril, elaborando relatórios.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*Encarregado de turno.* — É o trabalhador que dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom funcionamento da linha ou linhas de produção.

*Encolador.* — É o trabalhador que regula e opera uma máquina que serve para distribuir uma película de cola sobre superfícies de madeira a ligar por colagem. No caso da indústria de aglomerados de partículas, é o profissional que opera e controla as máquinas de encolar, assim como as respectivas alimentações e descargas.

*Encolador-formador.* — É o trabalhador que na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Formador.* — É o trabalhador que opera e controla a linha de formação (via máquinas de distribuição), assim como as respectivas alimentações e descargas.

*Grampeador/precintador.* — É o trabalhador que aplica grampos, agramos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de peças de madeira e de outros materiais.

*Guilhotinador de folha de madeira.* — É o trabalhador que manobra uma guilhotina pneumática ou baina, tendo como finalidade destacar da folha as partes que apresentam deficiências, cortando a folha em dimensões específicas.

*Lamelador.* — É o trabalhador que opera com uma máquina que tem por finalidade a colocação lado a lado e ligação de várias ripas, por forma a constituir uma estrutura a ser posteriormente recoberta por folhas de madeira; põe a máquina em movimento e introduz as ripas no rolo alimentador.

*Lixador.* — É o trabalhador que, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa da máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar.

*Manobrador de porta-paletes auto.* — É o trabalhador que manobra, movimenta e conduz um porta-paletes auto.

*Movimentador de cubas e estufas.* — É o trabalhador que opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem da madeira, auxiliando ao seu abastecimento e colaborando nas operações de limpeza das mesmas.

*Operador.* — É o trabalhador que opera e controla uma ou mais máquinas, vigia a respectiva alimentação e descarga e o seu funcionamento e as características dos produtos, podendo ser responsável pela laboração de uma linha de fabrico.

*Operário indiferenciado.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

*Orçamentista.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica e experiência adequadas, interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

*Praticante.* — É o trabalhador que faz o seu tirocínio profissional.

*Prensador.* — É o trabalhador que opera e controla, prensa, em função das dimensões das placas, ajusta a pressão e a centragem das placas à prensa. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Preparador de colas.* — É o trabalhador que prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento.

*Preparador de colas-encolador.* — É o trabalhador que, na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas e encolador.

*Preparador de folha.* — É o trabalhador que prepara a folha, classifica-a, procedendo a eventuais reparações, seleccionando ainda qualquer tipo de folhas, segundo várias categorias, recebendo-as e procedendo a um exame das suas características, agrupando-as em lotes, quanto possível homogéneos, em conformidade com as instruções recebidas, precedendo à sua medição.

*Preparador de lâminas e ferramentas.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

*Rebarbador de chapa.* — É o trabalhador que opera com uma máquina de rebarbar chapa como preparação para posterior folheamento.

*Reparador de placas.* — É o trabalhador que procede à reparação e recuperação de placas defeituosas.

*Seleccionador e medidor de madeiras.* — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

*Serrador de charriot.* — É o trabalhador que orienta, regula e manobra o *charriot*, destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

*Serrador de portas e placas.* — É o trabalhador que opera com uma serra para efectuar os cortes necessários em portas, contraplacados e aglomerados.

*Serrador de serra circular.* — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

*Serrador de serra de fita.* — É o trabalhador que manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

*Subencarregado de secção.* — É o trabalhador que assiste o encarregado de secção no exercício das funções, podendo elaborar relatórios.

*Subencarregado de turno.* — É o trabalhador que assiste o encarregado de turno, podendo elaborar relatórios.

*Técnico de fabrico.* — É o trabalhador que desempenha funções de chefia e que, através de conhecimentos, técnicas e experiências, colabora com a direcção fabril nos estudos para execução de projectos e produção.

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

#### B) Funções de apoio

*Adjunto de administração.* — É o trabalhador que coadjuva o conselho de administração ou é responsável pela gestão de uma estrutura funcional ou operacional da empresa.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina e prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que, através de conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos, podendo propor a sua alteração, estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes. Define a sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

*Agente de tráfego.* — É o trabalhador que controla a expedição e a recepção de mercadorias ou participa nesta função e regista as expedições e recepções efectuadas. Examina as características das mercadorias a expedir. Estuda os horários e as tarefas e resolve qual o melhor meio de transporte a utilizar. Assegura-se de que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição e faz registos de expedição e recepção. Ocupa-se de diversos assuntos, especialmente seguros, despachos na alfândega e levantamento de mercadorias, seu transporte e entrega. Verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos, recibos e outros documentos. Anota os danos e perdas, bem como o estado da mercadoria desembarcada. Quando as suas funções não o ocupem totalmente, pode, no escritório, exercer tarefas de escriturário.

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

*Ajudante de 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 e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Pode efectuar outros trabalhos compatíveis, quando não existam trabalhos específicos por razões alheias à vontade da entidade patronal,

não podendo ser substituído quando em efectividade de serviço.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta 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 alterações 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 de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Aplainador mecânico.* — É o trabalhador que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

*Aprovador de madeiras.* — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

*Arameiro.* — É o trabalhador que fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.* — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios ou outras instalações de materiais de isolamento.

*Assentador de revestimento.* — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como folheados de madeira, papel pintado, alcatifas e equiparados.

*Assentador de tacos ou parquet.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos ou parquet em pavimentos.

*Assistente comercial.* — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing*, vendas, serviço de apoio ao cliente, etc.) em:

- Análise e estudos de mercado;
- Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;
- Organização e elaboração de informação de produtos;
- Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;
- Visita e acompanhamento de clientes;
- Acompanhamento de reclamações;
- Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua caracterização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que faz a recolha de amostras e sua identificação e presta apoio à realização de ensaios, limpeza e arrumação das instalações do laboratório.

*Cafeteiro.* — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode emprar as saladas e as frutas.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e regista as operações de caixa e o movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda e 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.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas no estabelecimento.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado por primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço do pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

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

*Capataz.* — É o trabalhador que dirige um grupo de operários indiferenciados.

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

*Chefe de compras.* — É o trabalhador responsável pelo serviço de compras, competindo-lhe estudar e apreciar propostas e preparar a adjudicação do equipamento, matérias-primas, artigos de expediente e outros necessários à actividade normal da empresa.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os vícios existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, 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 todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

*Chefe de equipa (electricista).* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sobre as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

*Chefe de escritório, de departamento, de divisão ou de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, 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 admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de laboratório.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades que lhe são propostas. Exerce no laboratório, nos limites da sua competência, funções de direcção, execução e fiscalização

de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades segundo as orientações e fins definidos. Propor a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do laboratório e executa outras tarefas semelhantes.

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que orienta e dirige, no todo ou em parte, o movimento da camionagem na empresa.

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

*Chefe de turno (hotelaria).* — É o trabalhador que substitui o encarregado na sua ausência e fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; dá, logo que possível, conhecimento verbal ou por escrito de qualquer ocorrência surgida no serviço e das medidas tomadas para a solucionar; verifica as caixas registadoras; recebe dos utentes as importâncias das refeições fornecidas e elabora os mapas respectivos; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas.

*Chegador.* — É o trabalhador, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Cimenteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

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

*Comprador de madeiras.* — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

*Comprador de pinhal.* — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

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

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha

de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade, é designado por pacote.

*Controlador-caixa (hotelaria).* — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe em dinheiro ou senhas; presta contas dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

*Copeiro.* — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar; lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados. Pode emprar as frutas e saladas. Pode ser encarregado da preparação de cafés, chás, sandes e torradas e de auxiliar o empregado de balcão; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador cuja função é redigir cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; ler e traduzir, se necessário, o correio recebido e juntar-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estudar documentos e informações sobre a matéria em questão e receber instruções definidas com vista à resposta; redigir textos, fazer rascunhos de cartas, ditá-las ou dactilografá-las.

Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessários; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Desempenador.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena peças ou materiais.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

*Despenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

*Director-geral.* — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar

todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, a actividade 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 da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Económico.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e preço com os discriminados nas notas de encomenda ou requisição; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escriptura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças, desde que o respectivo controlo seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

*Electricista (oficial).* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Electricista de conservação industrial.* — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagens e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Electromecânico.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e, além disso, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos mecânicos, assumindo a responsabilidade dessa execução.

*Empregado de balcão (hotelaria).* — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc., coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao económico ou despenseiro os víveres ou bebidas de que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — É o trabalhador que ajuda a preparar e a lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesas as refeições.

*Empregado dos serviços externos.* — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos e executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de cantina.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

*Encarregado de construção civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

*Encarregado de electricista.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Encarregado de metalúrgico.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividade afins.

*Encarregado de refeitório (de 1.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que exerce as mesmas funções que o encarregado de cantina nos refeitórios de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup>

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde

do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalurgia).* — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo de controlo das existências dos mesmos.

*Entregador de materiais (distribuidor).* — É o trabalhador responsável pela entrega interna e externa dos materiais.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*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 ou clientes que obriquem a tomadas de decisão correntes.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotípia, dactilografa papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

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

*Ferreiro ou formador.* — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando

peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através do ficheiro.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tal como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

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

*Guarda rondante.* — É o trabalhador encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos ou incêndios. Poderá também controlar as entradas e saídas.

*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.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos promotores de vendas e vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Lavador.* — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço, separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecidos, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquinas de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

*Lavador-lubrificador.* — É o trabalhador que lava e lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ainda proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

*Licenciado e bacharel.* — Os trabalhadores que venham a ser contratados para exercerem especificamente funções correspondentes a estas habilitações académicas serão classificados em:

#### Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

#### Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

#### Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;



- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

#### Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à apreciação técnica;

#### Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade possíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos materiais;

#### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências

e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

*Mandrilador mecânico.* — É o trabalhador que, numa mandriladora, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

*Maquetista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

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

*Medidor.* — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor-orçamentista.* — É o trabalhador que estabelece as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras.

No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Medidor-orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, tendo para o efeito de possuir um conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e métodos de execução. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração de cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete no sector de medições e orçamento.

*Montador de material de fibrocimento.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, de tubos de plástico.

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

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

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

*Operador heliográfico.* — É o trabalhador cuja função específica é trabalhar com máquina heliográfica, cortar e dobrar as cópias heliográficas.

*Operador de máquinas de balancés.* — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

*Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede.* — É o trabalhador que manobra máquinas para fabricar rede, palha-de-aço, enrolar rede, cortar e enrolar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abate e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador, a fim de, a partir de dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

*Operário indiferenciado.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

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

*Pintor da construção civil.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

*Pintor metalúrgico.* — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

*Planeador de informática.* — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Planificador.* — É o trabalhador que, a partir do estudo de um projecto global, elabora o programa da sua execução, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades, prevendo os tempos e os meios de acção materiais e humanos requeridos.

*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. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

*Praticante de caixa.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para caixa.

*Praticante de desenhador.* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos e operações auxiliares.

*Pré-oficial (electricista).* — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que prepara os materiais e reagentes para a realização de ensaios de pequena exigência e está encarregado da limpeza e arrumação do equipamento e instalações do laboratório. Por vezes poderá efectuar pequenas operações auxiliares de laboratório.

*Preparador de trabalhos.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Programador de fabrico.* — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalhos, procede à análise da distribuição de trabalhos, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções pre-

paradas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à modificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de modificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

*Rebarbador.* — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, soldadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

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

*Seguidor.* — É o trabalhador que predominante e habitualmente chefia uma equipa de oficinas da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navio, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

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

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

*Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Técnico de laboratório.* — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos e realiza ensaios laboratoriais de exigência elevada tendo ainda a seu cuidado equipamento sofisticado, realizando o tratamento de dados, fazendo a sua interpretação, executando testes laboratoriais às matérias-primas, nas diversas etapas da produção e ao produto final.

*Técnico de software.* — É o trabalhador que estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral; pesquisa as causas de incidentes de exploração.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior e responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

*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 levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Tirocinante de desenhador.* — É o trabalhador que, tendo completado o tempo de permanência como praticante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que num torno mecânico coplador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Trolha.* — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos area-dos, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

## 2 — Aglomerados de fibras

### A) Funções de produção

*Ajudante de operador de prensa.* — É o trabalhador que limpa e ajusta as redes no prato de transporte. Colabora na operação de carga e descarga da prensa.

*Ajudante de postos diversos.* — É o trabalhador que presta serviços em vários sectores.

*Aprendiz.* — É o trabalhador, sem qualquer especialização profissional, que aprende um ofício.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Por delegação da respectiva chefia, é responsável por todos os sectores da fábrica fora do expediente normal.

*Chefe de turno de reserva.* — É o trabalhador fabril que substitui o chefe de turno sempre que necessário. Quando não efectua substituição, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

*Classificador de placas.* — É o trabalhador que procede à classificação e escolha de placas à saída de qualquer instalação de transformação de placa.

*Condutor de veículos industriais ligeiros.* — É o trabalhador que opera com tractores ou empilhadores ou que conduz veículos industriais de pequeno porte no transporte e arrumação de matérias-primas, produtos acabados ou materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação desses veículos.

*Condutor de veículos industriais pesados.* — É o trabalhador que opera com autogrúas, rectroescavadoras ou pás carregadoras, sendo responsável pela respectiva manutenção.

*Coordenador de processo.* — É o trabalhador que, no turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pelo processo de fabrico.

*Coordenador de processo de reserva.* — É o trabalhador fabril que substitui o coordenador de processo sempre que necessário. Desempenha igualmente as funções incluídas na categoria de operador de máquinas do grupo A. Quando não efectua substituições, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

*Operador de máquinas do grupo A.* — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea

ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

*Operador de câmaras.* — Vigia e controla o funcionamento das câmaras, sendo responsável pela movimentação das vagonas.

*Operador do desfibrador.* — Opera as máquinas do sector, vigiando o seu funcionamento conforme as indicações dos respectivos painéis de comando, e procede a ensaios de verificação da desfibração e refinação efectuadas.

*Operador de linha de calibragem e lixagem.* — Opera as máquinas de calibrar, lixar e outras incorporadas na linha, vigiando o seu funcionamento; opera e vigia todo o sistema de alimentação e controla a espessura da placa e suas características após o corte, calibragem e ou lixagem.

*Operador da linha de formação e prensagem.* — Opera e vigia as máquinas do sector (desde o silo de fibras até ao arrefecedor) de forma a garantir uma boa formação da manta e uma boa prensagem, actuando quer da sala de controlo, através de painéis de comando, quer das próprias máquinas.

*Operador da máquina de formação.* — Opera com máquinas de formação, regula a alimentação destas e controla todo o equipamento auxiliar.

*Operador de descascador destroçadeira.* — Garante o abastecimento de madeira ao fabrico e o funcionamento do descascador e destroçadeira cumprindo indicações do seu superior hierárquico, segundo programas preestabelecidos. Coordena o funcionamento das duas máquinas (descascador e destroçadeira), opera com o descascador e ou com a destroçadeira. Zela pelo funcionamento do sector alentando o seu superior hierárquico para situações anómalas, procurando sempre resolver os problemas que estejam ao seu alcance. Coordena o trabalho dos seus ajudantes.

*Operador de linha de pintura.* — É responsável por toda a laboração da linha. Controla a produção e movimentação de matérias-primas na linha de armazém.

*Operador de linha de preparação de fibras.* — Opera e vigia as máquinas do sector de forma a garantir o seu funcionamento (da alimentação de estilha até à secagem da fibra), quer a partir da sala de controlo, através de painéis de comando, quer junto das próprias máquinas.

*Operador de prensa.* — Opera a prensa e comanda o sector, controlando todas as operações necessárias do restante equipamento relacionado com o seu funcionamento, incluindo carga e descarga.

*Operador de serras e calibradoras.* — Opera com as serras e calibradoras, garantindo e vigiando o seu funcionamento e alimentação e responsabilizando-se por conseguir as medidas de corte e calibragem indicados.

*Operador de serras principais.* — Vigia e controla o funcionamento das serras principais, sendo o responsável pelas medidas de corte, podendo ainda superintender na serra de portas.

O operador de máquinas do grupo A executa também tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção ou transformação. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas do grupo B.* — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

*Operador de destroçadeira.* — Controla e opera a mesa de descarga, a alimentação da destroçadeira, a destroçadeira e procede à substituição das suas navalhas. Superintende no pessoal que trabalha no sector da alimentação.

*Operador de sistema carregador de vagonas.* — Opera com o sistema carregador de vagonas (dois carregadores em paralelo) e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

*Operador de linha de emassamento.* — Opera e vigia o funcionamento da linha, controla e vigia as características da matéria-prima utilizada e da placa à entrada e à saída da linha.

*Operador de reserva.* — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

*Operador de serra automática (nomeadamente multisserra e serras angulares).* — Opera, programa e controla uma instalação automática de corte por medida. É o responsável pelas diversas operações necessárias ao correcto funcionamento da máquina. Controla e vigia a qualidade e rigor de corte. Participa anomalias de funcionamento e zela pelo estado de conservação e limpeza do equipamento, podendo colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador do descarregador da prensa.* — No sector da prensa, opera os maquinismos ligados à descarga. Efectua a medição da espessura da placa e colabora com o operador da prensa.

O operador de máquinas do grupo B é também o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas do grupo C.* — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

*Operador de charriot.* — Regula e manobra o charriot destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

*Operador de máquina de cortina.* — Controla a viscosidade e gramagem de tintas e vernizes, vigiando as condições da cortina.

*Operador de serra de fila.* — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de filas, com ou sem alimentação.

O operador de máquinas do grupo C é também o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas do grupo D.* — É o trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

*Operador do descarregador de vagonas.* — Opera o descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

*Operador de máquina perfuradora.* — Opera, vigia e procede à limpeza da máquina. É responsável pela sua alimentação e descarga.

*Operador de reserva.* — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

*Operador de serra de portas.* — Procede à alimentação, recolha e contagem de placa na serra, sendo responsável pelas medidas de corte, podendo o seu trabalho ser supervisionado pelo operador de serras principais.

*Operador de silos.* — Regula e vigia a alimentação da matéria-prima a silos e fabrico, operando as diferentes máquinas do sector.

*Operador de serra de recortes.* — Opera a serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

*Operador do carregador de vagonas.* — Opera com o carregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

*Operador de tratamento de águas.* — Controla e opera os sistemas de tratamento de água, nomeadamente o doseamento de produtos químicos, recolha de amostras para análise, regeneração de filtros e limpezas.

O operador de máquinas do grupo D é também o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

*Lavador de redes e pratos.* — É o trabalhador que procede à movimentação e lavagem de redes e pratos.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

*Praticante.* — É o trabalhador que faz o tirocínio profissional.

## B) Funções de apoio

*Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes.* — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém de sobressalentes e o substitui sempre que necessário.

*Ajudante de fogueiro.* — 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 e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente 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.

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

*Apontador.* — É o trabalhador que executa todos ou alguns dos serviços seguintes: tomadas de ponto, dispensas, faltas, presenças, tarefas, controlo e notas de produção, as entradas e saídas de matérias-primas e produtos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

*Assistente comercial.* — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing*, vendas, serviços de apoio ao cliente, etc.) em:

Análise e estudos de mercado;  
Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;  
Organização e elaboração de informação de produtos;  
Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;  
Visita e acompanhamento de clientes;  
Acompanhamento de reclamações;  
Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

*Auxiliar de serviços.* — É o trabalhador que, sem especialização profissional, executa tarefas em qualquer sector.

*Balanceiro.* — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

*Caixa.* — É o trabalhador de escritório que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadoria directamente ao público, faz a caixa de balcão, recebe encomendas e elabora as notas de encomenda, zela pela arrumação e higiene das instalações. Tem a seu encargo o inventário periódico das existências.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que coordena o serviço de fabrico de estrados de madeira para embalagens de placa, podendo proceder à sua confecção.

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

*Capataz de exploração agrícola.* — É o trabalhador que orienta e coordena, num sector específico, todos os trabalhos agrícolas relacionados ou não com o aproveitamento de águas residuais da produção e dirige o respectivo pessoal.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

*Chefe de grupo.* — É o trabalhador que, além de desempenhar as funções inerentes à sua profissão, coordena e controla directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de pelo menos cinco profissionais com actividades afins.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

*Comprador de madeiras.* — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

*Comprador de pinhal.* — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Controlador de gestão.* — É o trabalhador que assegura o sistema de recolha de informação para gestão da empresa. Dota de informação todos os responsáveis da empresa, através de relatórios de actividade e outros. Colabora na execução dos orçamentos sectoriais e elabora, consolidando, o orçamento da empresa. Compara as realizações com o orçamento e as normas, analisa os desvios, interpreta os resultados, define tendências e informa os gestores para que seja ajustada a acção, propondo, sempre que possível, medidas correctivas.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe 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.

*Cortador ou serrador de materiais.* — É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta vigas, perfis, chapas metálicas ou plásticas.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara as refeições e contribui para a elaboração das ementas. Zela pela higiene das instalações e pela apresentação e higiene dos restantes trabalhadores do sector. Pode ser encarregado de organizar e orientar o trabalho de preparação de refeições, bem como as pessoas que se encontram ligadas ao sector.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

*Director de departamento.* — Na dependência do director-geral, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

*Director-geral.* — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar por todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

*Director de serviços.* — Na dependência do director de departamento, é o trabalhador que participa, na

medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver; coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

*Electricista.* — É o trabalhador com uma formação específica habilitado a executar todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiências, montagens e reparações.

*Embalador.* — É o trabalhador que procede à embalagem da placa, podendo efectuar a respectiva marcação.

*Empregado de arquivo.* — É o trabalhador administrativo que, predominantemente, se ocupa do arquivo de documentos, sendo responsável pela arrumação e conservação do arquivo. Acessoriamente pode ter funções de contínuo.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que num bar se ocupa do balcão; atende os utentes vendendo-lhes os artigos existentes e fazendo o respectivo movimento da caixa; vende e controla as senhas para aquisição de refeições ou artigos do bar. Realiza os trabalhos de limpeza e arrumação dos utensílios do bar. Sempre que necessário, colabora em outras tarefas do sector.

*Encarregado de armazém de diversos.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço nos armazéns de sobressalentes, de matérias-primas e subsidiárias e de combustíveis e lubrificantes, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento e tendo a seu cargo pelo menos um fiel de armazém.

*Encarregado de armazém de placas e acabamentos.* — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao encarregado do armazém de placas, coordena e controla a actividade dos sectores de acabamentos de placa (perfurar, lixar, retalhar, escantilhar, ranhurar, etc.), assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Encarregado de armazenagem e preparação de madeiras.* — É o trabalhador que classifica a madeira à sua entrada nos parques e organiza o seu armazenamento. Controla e supervisiona a constituição dos lotes da madeira para o fabrico e abastecimento de silos. Coordena e orienta os trabalhadores do sector com vista a uma optimização dos resultados. É o responsável pela distribuição e execução de tarefas pelos subordinados, estado de conservação e rendimento de máquinas e equipamentos.

*Encarregado de carpintaria e serração.* — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de carpintaria e serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

*Encarregado de serração.* — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

*Encarregado de refeitório, bar e economato.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de refeitório da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados. Contacta com fornecedores ou seus responsáveis e faz encomendas. Compra, quando devidamente autorizado, armazena e conserva os artigos destinados à exploração do refeitório. Elabora as ementas e procede, periodicamente, a inventários de existências. Organiza mapas e estatísticas das refeições servidas. Zela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

*Entregador de ferramentas.* — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas de escritório que variam consoante a natureza de actividade do sector; opera com os equipamentos existentes e executa outras tarefas de apoio, nomeadamente relatórios e cartas.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia e se prepara para exercer uma das funções seguintes: desenhador, escriturário, electricista e metalúrgico.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Compete-lhe ainda proceder a cargas, descargas e movimentação dos produtos com o auxílio do empilhador.

*Fiel de armazém de sobressalentes.* — É o trabalhador que desempenha as funções de fiel de armazém num específico armazém de sobressalentes.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente, podendo colaborar em trabalhos de conservação, montagens e manutenção da mesma.

*Guarda.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos e incêndios ou para impedir a entrada a pessoas não autorizadas.

*Guarda de balneários.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos balneários e respectiva limpeza.

*Indiferenciado.* — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

*Instrumentista.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de



medida, protecção e controlo industrial utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas.

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

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

*Mecânico de instrumentos.* — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Faz revisões de manutenção aos instrumentos operativos.

*Metalúrgico (oficial principal).* — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha, predominantemente, as tarefas mais exigentes da respectiva categoria. O metalúrgico oficial principal compreende as categorias seguintes: canalizador, mecânico auto, pintor auto, serralheiro, soldador e torneiro.

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

*Motorista de pesados.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções de contínuo.

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

*Pintor.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pinturas de obras.

*Pintor auto.* — É o trabalhador que prepara a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

*Polidor.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempenha e procede ao polimento de superfícies

metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Praticante.* — É o trabalhador que faz o tirocínio profissional.

*Preparador auxiliar de trabalho.* — É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabela existente.

*Preparador de cozinha.* — É o trabalhador que efectua trabalhos auxiliares de cozinha, tais como lavagens e arranjo de alimentos, colaborando nos trabalhos de arrumação e limpeza das respectivas instalações.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Programador de conservação.* — É o trabalhador que preenche ordens de trabalho (OT) de acordo com os pedidos directos dos responsáveis pelas secções ou a partir de elementos a retirar dos ficheiros *kardex* da conservação programada; faz transcrições para as fichas das diferentes máquinas dos elementos registados nas OT executadas; mantém actualizado o ficheiro *kardex* e o inventário, preenchendo fichas técnicas por cópia de folhetos de características das máquinas; desencadeia todos os documentos necessários à execução de gamas; transcreve para mapas próprios os elementos constantes das OT executadas.

*Programador de fabrico.* — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise de distribuição de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o registo dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à modificação dos programas e 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. Pode ser designado por:

*Programador de aplicações.* — É o trabalhador que estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar no decorrer da execução do trabalho

no computador. Codifica, testa, corrige e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação;

*Programador de software.* — É o trabalhador que estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

*Programador de exploração.* — É o trabalhador que estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos e elabora o programa de exploração.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção. Compete-lhe assegurar, por sua própria iniciativa, as seguintes tarefas: trabalho de rotina do gabinete, recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respectivo processo; dar colaboração ao órgão que secretaria na recolha e análise de informação e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos eventualmente em línguas estrangeiras; organizar, manter e actualizar os artigos do órgão que secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; ordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia, expedição de correio, etc.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras e outras obras.

*Soldador.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores de apoio com actividades afins.

*Técnico (I e II).* — É o trabalhador não abrangido por outras designações específicas previstas neste contrato que possua uma formação técnica comprovada por diploma emitido por institutos ou escolas superiores ou médias reconhecidas oficialmente ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhe assegure conhecimentos gerais e específicos considerados pela empresa como indispensáveis e que desempenha funções que exijam tais requisitos.

*Técnico (III e IV).* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de mais de um chefe de grupo, bem como o que exerce funções com exigência de formação de nível médio ou que pela sua responsabilidade deve ser equiparada à de chefe de secção.

*Técnico de agricultura.* — É o trabalhador, com habilitações de técnico de agricultura, que supervisiona trabalhos de campo, agrícolas e florestais, assessorando as chefias imediatas. Faz a angariação de terrenos e pequenos trabalhos topográficos.

*Técnico de instrumentação.* — É o trabalhador que coordena e orienta todas as acções de instrumentação em reparações, montagens e manutenção tanto nas áreas eléctricas como mecânicas. Elaborar estudos e projectos, de automatização de equipamentos, podendo desempenhar funções de chefia de grupos de montagens e ou reparações na dependência directa do superior hierárquico.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

*Telefonista de PPCA recepcionista.* — É o trabalhador que, exercendo funções de telefonista, também atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla a entrada e saída dos visitantes e de mercadorias; recebe correspondência.

*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 levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

*Verificador.* — É o trabalhador que procede à marca e pesagem de paletes; verifica a carga de placas para o exterior, opera com o sistema informativo no sector; colabora, quando necessário, com o fiel de armazém e o condutor de veículos industriais ligeiros.

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

### ANEXO III

Profissões que não admitem aprendizagem (produção):

Encerador de móveis e outros produtos de madeira;  
Encolador;  
Montador de cadeiras;

Movimentador de cubas e estufas;  
 Movimentador de vagonas;  
 Operador de abicadora;  
 Operador de bobinagem de folhas;  
 Operador de máquina de corte plano — vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade;  
 Operador de serra de esquadriar;  
 Operador de máquina de juntar ou secar folha;  
 Prensador — vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 16 anos de idade (inclusive):

Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos;  
 Operador de alinhadeira;  
 Operador de calibradora-lixadora;  
 Operador de retestadeira;  
 Operador de serra dupla de linha automática;  
 Perfilador;  
 Respigador;  
 Serrador;  
 Traçador de toros.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 17 anos de idade (inclusive) (produção):

Canteador de folha;  
 Encastelador-enfardador;  
 Encurvador mecânico;  
 Facejador;  
 Fresador-copiador;  
 Macheador;  
 Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica;  
 Operador de linha automática de painéis;  
 Operador de linha de serra fixadora;  
 Operador de máquina de canelas e lançadeiras;  
 Operador de máquina de corte lateral;  
 Operador de máquinas de fresar (artigos de *ménage*);  
 Operador de máquina de perfurar;  
 Operador de máquina de pirogravura;  
 Operador de máquina de tacos ou parquetes.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 18 anos de idade (inclusive) (produção):

Condutor de empilhador, grua, tractor, *dumper* ou porta-paletas auto;  
 Descascador de toros;  
 Guilhotinador de folha;  
 Manobrador de porta-paletas;  
 Motosserrista/traçador de toros;  
 Operador de cutelo;  
 Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes);  
 Operador de mesa de comandos;  
 Operador de orladora;  
 Polidor;  
 Preparador de colas.

#### ANEXO IV

Profissões que não obrigam à aprendizagem e apenas exigem um período de prática de seis meses (produção):

Abastecedor de prensa;  
 Acabador de canelas e lançadeiras;  
 Acabador de móveis ou outros produtos de madeira;

Alimentador de linhas automáticas de painéis ou portas;  
 Balanceiro (pesador);  
 Caixoteiro;  
 Cortador de tecidos ou papel;  
 Embalador;  
 Encerador de móveis ou outros produtos de madeira;  
 Encolador;  
 Escolhedor ou selecionador de parquetes;  
 Formulador de parquetes;  
 Forrador de urnas funerárias;  
 Grampeador ou precintador;  
 Lixador/lustrador;  
 Montador de cadeiras;  
 Montador de colchões;  
 Movimentador de cubas e estufas (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade);  
 Movimentador de vagonas;  
 Operador de abicadora;  
 Operador de armazém do secador de folha;  
 Operador de bobinagem de folhas;  
 Operador centrador de toros;  
 Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas;  
 Operador de máquina de corte plano (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade);  
 Operador de máquina de debroar colchões;  
 Operador de máquina de tacos e parquetes;  
 Operador de máquina de juntar ou secar folha;  
 Operador de máquina de triturar madeira;  
 Operador de serra de esquadriar;  
 Operador de serra tico-tico;  
 Prensador;  
 Preparador-classificador e separador de folha.

#### ANEXO V

**Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho**

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos da produção e outros:

Técnicos de engenharia (grupos I e I-A).

1.2 — Técnicos administrativos:

Contabilista;  
 Chefe de departamento, de divisão ou de serviço (escritório);  
 Director de serviços ou chefe de escritório.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos da produção e outros:

Agente de métodos;  
 Encarregado geral;  
 Técnico de Engenharia (grupos II e III).

2.2 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção;  
 Programador de informática;  
 Tesoureiro.

2.3 — Encarregados — contramestres:

Chefe de compras;  
 Chefe de cozinha;  
 Chefe de equipa (electricista);

Chefe de vendas;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de cantina;  
Encarregado de construção civil;  
Encarregado de electricista;  
Encarregado de metalúrgico;  
Encarregado de secção;  
Encarregado de turno;  
Enfermeiro-coordenador;  
Inspector de vendas;  
Maquetista-coordenador;  
Medidor-orçamentista-coordenador.

3 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):

Comprador de madeira;  
Desenhador projectista;  
Embutidor (macheteiro);  
Enfermeiro;  
Entalhador;  
Escultor;  
Orçamentista;  
Pintor decorador;  
Planteador;  
Promotor de vendas;  
Restaurador — pintor de móveis antigos;  
Serralheiro.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Caixa;  
Ecónomo;  
Escriturário;  
Fiel de armazém.

4.2 — Comércio:

Técnico de vendas.

4.3 — Produção e outros:

Acabador de móveis e outros produtos de madeira;  
Afinador de máquinas;  
Aplainador mecânico;  
Aprovador de madeiras;  
Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;  
Bagueteiro;  
Cadeireiro;  
Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cimenteiro;  
Condutor de empilhador, grua, tractor, *dumper* ou porta-paletas auto;  
Costureiro controlador;  
Cozinheiro;  
Desenhador;  
Dispenseiro;  
Dourador;  
Electricista (oficial);  
Electricista de conservação industrial;  
Empalhador;  
Encolador;  
Envernizador;  
Estufador;  
Estufador-controlador;  
Estojeiro;

Estucador;  
Expedidor;  
Facejador;  
Fogueiro;  
Fresador-copiador;  
Fresador mecânico;  
Funileiro-latoeiro;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Marceneiro de artigos de *ménage* (artesanato);  
Mandrillador mecânico;  
Mecânico auto;  
Mecânico de madeiras;  
Medidor;  
Medidor-orçamentista;  
Moldureiro;  
Montador de casas pré-fabricadas;  
Montador de colchões;  
Operador de linha automática de painéis;  
Operador de linha de serra lixadora;  
Operador de máquina de canelas e lançadeiras;  
Operador de máquina de corte plano;  
Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes);  
Operador de máquina de fresar (artigos de *ménage*);  
Operador de mesa de comandos;  
Operador de pantógrafo;  
Operador de serra dupla de linha automática;  
Operador de serra programável;  
Pedreiro;  
Perfilador;  
Pintor;  
Pintor metalúrgico;  
Pintor da construção civil;  
Polidor;  
Pré-oficial electricista;  
Respigador;  
Riscador de madeiras;  
Seleccionador e medidor de madeiras e placas;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;  
Torneiro de madeira;  
Torneiro mecânico;  
Trolha;  
Verificador ou controlador de qualidade.

5 — Profissionais semiquualificados (especializados, administrativos, comércio, produção e outros):

Acabador de canelas e lançadeiras;  
Acabador de móveis e outros produtos de madeira;  
Ajudante de motorista;  
Arameiro;  
Assentador de móveis (de cozinha e outros);  
Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;  
Balanceiro (pesador);  
Canteador de folha;  
Cardador de pasta para enchimento;  
Casqueiro;  
Cobrador;  
Cortador de tecidos ou papel;  
Costureiro;  
Descascador de toros;  
Emalhetador;  
Embalador;  
Empregado de refeitório ou cantina;  
Encastelador (enfardador);

Encerador de móveis ou outros produtos de madeira;  
 Encolador;  
 Encurvador mecânico;  
 Formulador de parquetes;  
 Forrador de urnas funerárias;  
 Grampeador ou precintador;  
 Guilhotinador de folhas;  
 Limador-analisador;  
 Lixador/lustrador;  
 Lubrificador;  
 Macheador;  
 Manobrador de porta-paletas auto;  
 Montador de estofos;  
 Montador de ferragens;  
 Montador de móveis;  
 Motosserrista/traçador de toros;  
 Movimentador de cubas e estufas;  
 Operador de alinhadeira;  
 Operador de bobinagem de folhas;  
 Operador de calibradora-lixadora;  
 Operador-centrador de toros;  
 Operador de cutelo;  
 Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica;  
 Operador de secador de folha;  
 Operador de serra de esquadriar;  
 Operador de serra de recortes (fibras);  
 Operador de serra tico-tico;  
 Operador de máquina de acolchoar;  
 Operador de máquina de carregar e descarregar vagonas (fibras);  
 Operador de máquina de corte lateral;  
 Operador de máquina de debruar colchões;  
 Operador de máquina para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame;  
 Operador de máquina para juntar ou secar folha;  
 Operador de máquina de perfurar;  
 Operador de máquina de pirogravura;  
 Operador de máquina de tacos ou parquetes;  
 Operador de máquinas de tornear madeira;  
 Operador de máquina de triturar madeira;  
 Prensador;  
 Preparador-classificador e separador de folha;  
 Preparador de colas;  
 Preparador de lâminas e ferramentas;  
 Rebarbador;  
 Telefonista;  
 Traçador de toros.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Abastecedor de prensa;  
 Alimentador de linha automática de painéis ou portas;  
 Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos;  
 Chegador;  
 Contínuo;  
 Empregado de limpeza (HOT);  
 Enchedor de colchões e almofadas;  
 Guarda rondante;  
 Moldador de embalagens;  
 Manobrador de porta-paletas;  
 Movimentador de vagonas (fibras);  
 Operador de armazém do secador de folha;  
 Operador de retestadeira;  
 Operário indiferenciado;  
 Porteiro;  
 Servente;  
 Servente de limpeza.

ANEXO I

**Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração/2004**

**Funções de produção**

Grupo	Remuneração acordada para 2004	Percentagem do aumento
1 .....	490,30	3
2 .....	456,80	3
3 .....	424	3
4 .....	415	3
5 .....	411,30	3
6 .....	388,80	3
7 .....	380,80	3
8 .....	377,60	3
9 .....	(*) 365,60	2,52
10 .....	(*) 292,48	2,52
11 .....	(*) 292,48	2,52
12 .....	(*) 292,48	2,52

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

**Funções de apoio**

Grupo	Remuneração acordada para 2004	Percentagem do aumento
1-A .....	641,80	3
1-B .....	606,60	3
2 .....	569	3
3 .....	532,40	3
4 .....	463,30	3
5 .....	448,60	3
6 .....	408,60	3
7 .....	394,10	3
8 .....	380,80	3
9 .....	377,10	3
10 .....	374,80	3
11 .....	(*) 365,60	2,52
12 .....	(*) 292,48	2,52
13 .....	(*) 292,48	2,52
14 .....	(*) 292,48	2,52
15 .....	(*) 292,48	2,52
16 .....	(*) 292,48	2,52

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

Total — 3%.

ANEXO I-A

**Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração/2004**

**1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos**

**Funções de produção**

Grupo	Remuneração acordada para 2004	Percentagem do aumento
1 .....	677,90	3
2 .....	601,40	3
3 .....	548,30	3
4 .....	521,50	3
5 .....	469,60	3
6 .....	433,30	3
7 .....	390,40	3
8 .....	370,20	3
9 .....	(*) 365,60	2,52
10 .....	(*) 292,48	2,52
11 .....	(*) 292,48	2,52
12 .....	(*) 292,48	2,52

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

## Funções de apoio

Grupo	Remuneração acordada para 2004	Percentagem do aumento
0 .....	1 441,20	3
1 .....	1 181,90	3
2 .....	1 018,40	3
3 .....	868,60	3
4 .....	782	3
5 .....	720,20	3
6 .....	658,20	3
7 .....	565,30	3
8 .....	508,90	3
9 .....	475,10	3
10 .....	435,40	3
11 .....	407,80	3
12-A .....	364,25	3
12-B .....	386,20	3
13-A .....	377,10	3
13-B .....	(*) 365,60	2,52
14-A .....	(*) 353,70	2,52
14-B .....	(*) 340	2,52
15 .....	(*) 334,80	2,52
16 .....	(*) 321	2,52
17 .....	(*) 292,48	2,52
18 .....	(*) 292,48	2,52
19 .....	(*) 292,48	2,52

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

Total — 3%.

## 2 — Aglomerados de fibras

### Funções de produção

Grupo	Remuneração acordada para 2004	Percentagem do aumento
1 .....	676,20	3
2-A .....	559,70	3
2-B .....	515,70	3
3 .....	487,60	3
4 .....	471,70	3
5-A .....	431,40	3
5-B .....	417,20	3
5-C .....	403,40	3
5-D .....	399,20	3
5-E .....	375,30	3
6 .....	(*) 365,60	2,52
7 .....	(*) 292,48	2,52

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

## Funções de apoio

Grupo	Remuneração acordada para 2004	Percentagem do aumento
1 A .....	1 436,60	3
1-B .....	1 295	3
1-C .....	1 128,10	3
2-A .....	1 016,80	3
2-B .....	891,20	3
3-A .....	719	3
3-B .....	654,80	3
3-C .....	626,70	3
4-A .....	565	3
4-B .....	522,90	3
5-A .....	508,60	3
5-B .....	488,20	3
6-A .....	474,40	3
6-B .....	459,80	3
6-C .....	430,90	3
7-A .....	415,50	3
7-B .....	400,70	3
7-C .....	386,70	3

Grupo	Remuneração acordada para 2004	Percentagem do aumento
8 .....	371,60	3
9 .....	370,70	3
10 .....	(*) 365,60	2,52
11 .....	(*) 292,48	2,52
12 .....	(*) 292,48	2,52

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional.

Total — 3%.

## Cláusulas de expressão pecuniária

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

Abono para falhas:

Acordado para 2004 — € 14;  
Percentagem do aumento — 3.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>-A

Abono para falhas (aglomerados/contraplacados):

Acordado para 2004 — € 16,70;  
Percentagem do aumento — 3.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

Subsídio de alimentação:

Acordado para 2004 — € 2,50;  
Percentagem do aumento — 3.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>-A

Subsídio de alimentação (aglomerados/contraplacados):

Acordado para 2004 — € 2,50;  
Percentagem do aumento — 3.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

Refeições a motoristas:

	Acordado 2004 (euros)	Percentagem do aumento
Pequeno-almoço .....	2	3
Almoço, jantar ou ceia .....	5,70	3

### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

Refeições a motoristas (aglomerados/contraplacados):

	Acordado 2004 (euros)	Percentagem do aumento
Pequeno-almoço .....	1,50	3
Almoço e jantar .....	6,70	3
Ceia .....	3,32	3

Porto, 14 de Julho de 2004.

Partes outorgantes:

Pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:  
*João Batista Fernandes*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:  
*José Manuel Oliveira*, mandatário.

Pela Associação Industrial do Minho:

*Carlos Ferreira*, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Madeira do Centro:

*João Batista Fernandes*, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Depositado em 26 de Julho de 2004, a fl. 65 do livro n.º 10, com o registo n.º 89/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outra — Revisão global.**

### **Cláusula prévia**

#### **Âmbito da revisão**

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 2002, e 47, de 22 de Dezembro de 2002.

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência do contrato**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1000 trabalhadores ao serviço de 137 empresas, na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

## **Cláusula 2.ª**

### **Revogação de convenção anterior**

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

## **Cláusula 3.ª**

### **Vigência**

1 — Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e é válido por um período mínimo de 12 meses.

2 — A tabela de remuneração mínima e demais cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004, sendo revistas anualmente.

3 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Idade e habilitações mínimas**

1 — As condições mínimas para admissão de trabalhadores nas profissões definidas na cláusula 9.ª são as seguintes:

- a) Trabalhadores em geral — 16 anos e escolaridade correspondente ao 9.º ano;
- b) Serventes — 18 anos;
- c) Desenho — 12.º ano, curso técnico profissional ou 9.º ano com curso específico de formação profissional, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- d) Escritórios e actividades conexas:
  - 1) Profissionais de escritório — 12.º ano ou 9.º ano com curso de formação profissional específico;
  - 2) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
- e) Transportes:

Para os motoristas — titularidade de carta de condução profissional;

Para os ajudantes — idade não inferior a 18 anos;

- f) Vapor — a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor;
- g) Vendas — idade não inferior a 18 anos.

2 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida a posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental previsto no número anterior é o seguinte:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessita de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3 — Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

Nos contratos de trabalho a termo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto, ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar mapas de pessoal até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

2 — Na mesma data do envio será afixada uma cópia do mapa enviado, nos locais de trabalho, durante, pelo menos, 45 dias.

3 — Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as especificações de categorias e profissionais previstas nesta e no prazo de 90 dias a contar da data da publicação deste contrato.

2 — A entidade patronal não pode, sob qualquer pretexto, criar outras categorias que não constem deste contrato, a não ser com o acordo dos respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalência de categorias e profissões previstas neste contrato, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

##### Fabricação de papel e cartão

*Chefe de produção.* — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

*Chefe de fabricação.* — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

*Encarregado-geral.* — É o trabalhador que coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel.

*Condutor de máquina de produção.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

*Primeiro-ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução de máquina de produção, nomeadamente na *size press* e na enroladeira e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registos por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registos de anomalias e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste.

*Segundo-ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução de máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim da máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante na falta deste.

*Ajudante de condutor de máquina de produção das empresas do grupo IV.* — É o trabalhador que colabora



directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

*Condutor de refinação da massa.* — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

*Ajudante de condutor de refinação da massa.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

*Preparador de matérias-primas.* — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador; participa na arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

*Ajudante de preparador de matérias-primas.* — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector.

*Condutor de máquinas de acabamento.* — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamento, nomeadamente laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calhandras, guilhotinas, cortadoras goufradoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

*Ajudante de condutor de máquinas de acabamento.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão e papel cortado, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

*Manipulador.* — É o trabalhador que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição escolhedores, embaladores, enfardadores, cortadores manuais de papel, enresmadores, manipuladores de tela, pesadores, farripadores, contadores, contadores de contagem automática, embaladores e seleccionadores de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de prancha.

*Auxiliar ou servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, nem qualificadas.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

#### Fabricação de cartão canelado

*Chefe de produção.* — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica

que apoiam a produção, nomeadamente os serviços comerciais, aprovisionamento, qualidade e expedição.

*Chefe dos serviços técnicos.* — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitante à qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação, incluindo o desenvolvimento da embalagem.

*Encarregado-geral.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável por uma secção de produção, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

*Controlador de formatos (AV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Gravador-chefe de carimbos.* — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

*Montador de cunhos e cortantes.* — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

*Oficial de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem.

*Amostrista.* — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

*Controlador de formatos (BV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Oficial de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão.

*Ajudante.* — É o trabalhador que ajuda e substitui os oficiais, podendo os ajudantes de 1.<sup>a</sup> conduzir a prensa de desperdícios, o triturador de desperdícios e o destruidor de placas de cartão. Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores das saídas automáticas ou semiautomáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores das máquinas de atar, cintar e de fazer balotes.

*Ajudante de amostristas.* — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

*Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador).* — São os trabalhadores que executam indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

*Encarregado de pessoal.* — É o trabalhador responsável por um sector de pessoal. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

*Gravador especializado de carimbos.* — É o trabalhador especializado que decalca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

*Gravador de carimbos.* — É o trabalhador que decalca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas um trabalhador com esta categoria será classificado em gravador especializado de carimbos.

*Ajudante.* — É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela produção e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

*Chefe de carimbos.* — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

*Maquinista.* — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualquer das seguintes máquinas: de tubos, fundos, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado. Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais da conservação da máquina.

*Montador de carimbos.* — É o trabalhador que monta carimbos nas impressoras.

*Preparador da cola.* — É o trabalhador que prepara a cola para a utilização nas máquinas de tubos e fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de carga, descargas e arrumações.

*Ajudantes de maquinistas.* — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

*Operador/saqueiro.* — É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose nas máquinas de coser.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

Outras categorias profissionais

A) Armazéns

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém planeando todo o trabalho deste.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

B) Construção civil

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

*Técnico de conservação de construção civil.* — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade de conservação de construção civil, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

C) Desenho

*Técnico de desenho.* — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

*Operador arquivista.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

*Estagiário de desenho.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz estágios para ingresso nas categorias respectivas.

D) Electricidade

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

*Instrumentista.* — É o trabalhador com preparação técnica adequada que, exclusiva ou predominantemente, monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanizados de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, quer na oficina, quer nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico de manutenção eléctrica.* — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na

área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que, sob sua orientação, coadjuva técnicos de manutenção eléctrica, executando trabalhos simples e operações auxiliares.

#### E) Enfermagem

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de Enfermagem Geral ou seu equivalente legal.

*Enfermeiro sem curso de promoção.* — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro, mas que ainda não obteve, através do curso de promoção a enfermeiro (Portaria n.º 107/75), equivalente à categoria de enfermeiro.

*Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador habilitado com curso de Auxiliar de Enfermagem e carteira respectiva e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade de enfermeiro.

#### F) Escritório e actividades conexas

*Chefe dos serviços administrativos.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que coordena, controla o trabalho de um grupo de trabalho de profissionais enquadrados num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não existe guarda-livros, exercer as funções própria deste. É o responsável pela contabilidade, perante a Direcção-Geral das Contribuição e Impostos e outros organismos públicos equivalentes.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que, nos escritórios onde existe serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

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

*Programador.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificação e instruções preparadas pelo analista de sistema, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve as 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.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com redacção e processamento de textos e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Se a função de caixa não está automatizada, pode exercê-la, procedendo a recebimentos e pagamentos, efectuando os respectivos registos. Eventualmente, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa. Pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

*Secretário de direcção/administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração 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 a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos de escrituras, etc.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósito, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas, relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

*Estagiário.* — É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

#### G) Hotelaria

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe,

designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço de refeições.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Empregado do refeitório.** — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, mesmo, nomeadamente, preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; recepção e emissão de senhas de recepção, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louça, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

#### H) Laboratório e controlo de qualidade

**Chefe de laboratório.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade, deve ser diplomado com curso superior adequado.

**Analista.** — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas quer quanto a produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.<sup>a</sup> Pode ser de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista, que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

**Preparador ou operador de laboratório.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificações suficientes.

**Controlador de qualidade.** — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em círculo de fabricação e dos produtos acabados ou em via de fabrico.

**Auxiliar de laboratório.** — É o trabalhador que recolhe as amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

#### I) Metalurgia

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

**Técnico de manutenção eléctrica.** — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

#### J) Serviços gerais

**Encarregado de higiene e segurança.** — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene na empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup> As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- 1) Prevenção e segurança — estatística; processos individuais; inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- 2) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; recomplemento de estojos de primeiros socorros, campanhas de esclarecimentos.

**Condutor de empilhador.** — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga e descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumpers*.

**Coordenador de serviços complementares.** — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

**Coordenador de cargas e descargas.** — É o trabalhador responsável pelas equipas do pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações, nas empresas onde elas existam.

**Turbinador.** — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

**Porteiros e guardas.** — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São os responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos podem atender o telefone desde que não devam afastar-se da portaria para o efeito.

**Auxiliar ou servente.** — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, nem qualificadas.

#### K) Transportes

**Motorista (de pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros

ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudantes de motorista, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança, e executa a amarração das mesmas.

#### L) Vapor

*Fogoeiro-encarregado.* — É o trabalhador cujas funções são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviços aos fogueiros e ajudantes.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamento auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

*Ajudante de fogoeiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### M) Vendas

*Chefe comercial.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características do material a utilizar segundo normas e especializações. Calcula o preço e anuncia as condições de

venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem. Colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomenda, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

##### A) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — Por cada maquinista de 1.<sup>a</sup> não poderá haver mais de dois de 2.<sup>a</sup>

2 — O número total de ajudantes não pode ser inferior ao número total de maquinistas.

##### B) Electricidade

1 — Nos estabelecimentos em que haja apenas um electricista, este tem de ser obrigatoriamente oficial.

2 — Por cada técnico/oficial não poderá haver mais de um ajudante.

##### C) Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais.

2 — O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

##### D) Vendas

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria de vendedor ou técnico de vendas, tomados no conjunto, haverá um promotor de vendas.

2 — Haverá um chefe comercial desde que existam dois ou mais promotores de vendas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso

##### A) Fabricação de cartão canelado

1 — Os trabalhadores admitidos com idade superior a 18 anos não têm aprendizagem, excepto na profissão de gravador de carimbos.

2 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses ou até completarem aquela idade, findos os quais serão promovidos à categoria de ajudante de 2.<sup>a</sup>

3 — Os aprendizes de gravador de carimbos têm uma aprendizagem máxima de 18 meses, findos os quais são promovidos à categoria de gravador de carimbos.

4 — Todos os ajudantes de 2.<sup>a</sup>, após dois anos na categoria, são promovidos a ajudantes de 1.<sup>a</sup>

5 — Os ajudantes de 1.<sup>a</sup>, após dois anos na categoria, são promovidos à categoria da respectiva especialidade onde predominantemente exercem funções.

#### B) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — A carreira profissional de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.

2 — Ao fim de 12 meses o trabalhador será promovido a ajudante do 2.<sup>o</sup> ano e assim sucessivamente até atingir a categoria de ajudante do 5.<sup>o</sup> ano.

3 — Ao fim de um ano na categoria de ajudante de 5.<sup>o</sup> ano, o trabalhador será promovido a maquinista de 2.<sup>a</sup>

4 — No tempo de permanência na categoria de ajudante conta-se o período de trabalho já prestado noutra secção ou noutra empresa.

5 — A aprendizagem da profissão de saqueiro e operador inicia-se na categoria de aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

6 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade são admitidos como aprendizes do 3.<sup>o</sup> ano.

7 — Ao fim de cada 12 meses o trabalhador será promovido a aprendiz de saqueiro do ano seguinte até atingir a categoria de aprendiz do 4.<sup>o</sup> ano.

8 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de saqueiro do 4.<sup>o</sup> ano o trabalhador será promovido à categoria de saqueiro.

9 — A aprendizagem das profissões de operador processa-se nos termos estabelecidos para a profissão de saqueiro.

10 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de operador do 4.<sup>o</sup> ano o trabalhador será promovido à categoria de operador.

11 — A aprendizagem das profissões de gravador, montador e técnico de desenho de carimbos terá a duração de 18 meses, após os quais o trabalhador será promovido à categoria de 2.<sup>a</sup>

12 — Após dois anos de serviço na categoria de 2.<sup>a</sup>, os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos à categoria de 1.<sup>a</sup>

#### C) Construção civil

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um trabalhador com a categoria de oficial.

2 — Os aprendizes admitidos com idade igual ou superior a 18 anos têm uma aprendizagem de 18 meses, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticante.

3 — Os praticantes, após dois anos na categoria, são obrigatoriamente promovidos à categoria de técnico de manutenção de construção civil.

#### D) Desenho

Os trabalhadores que iniciarem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de técnico de desenho são classificados como estagiários. Após 12 meses como estagiários, são promovidos a técnico de desenho.

#### E) Electricistas

1 — Os aprendizes, após dois anos de serviço, são promovidos a ajudante de manutenção eléctrica.

2 — Os ajudantes de manutenção eléctrica, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a técnico de manutenção eléctrica.

3 — Os trabalhadores habilitados com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional ou geral de electricidade serão admitidos como ajudantes de manutenção eléctrica.

a) Poderão ser admitidos trabalhadores na categoria de técnico de manutenção desde que comprovem os requisitos mínimos de exercício da profissão e de competência.

#### F) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários, após dois anos na categoria, passam a assistentes administrativos de 3.<sup>a</sup>

2 — O assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, passa a assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>

3 — O assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, passa a assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>

4 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que adquiram as habilitações mínimas para os profissionais de escritório serão promovidos a assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> ou 2.<sup>a</sup> se tiverem, respectivamente, menos ou mais de três anos na respectiva categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções, e com direito à primeira vaga registada.

#### G) Hotelaria

1 — Os auxiliares de refeitório admitidos com menos de 18 anos terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para funções de cozinheiro terão de cumprir dois anos de aprendizagem seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.<sup>a</sup>

#### H) Laboratório e controlo de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com o curso de auxiliar de laboratório ou equivalente são promovidos a preparador ou operador de laboratório de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de laboratório de 2.<sup>a</sup>, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.<sup>a</sup> são promovidos a preparadores ou operadores

de laboratório de 1.<sup>a</sup> após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.<sup>a</sup>, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

#### I) Metalurgia

1 — O aprendiz metalúrgico será promovido a praticante metalúrgico ao fim de 12 meses.

2 — O praticante metalúrgico, ao fim de 24 meses, será promovido a técnico de manutenção mecânica.

3 — Aos trabalhadores com curso técnico-profissional ou do sistema de formação profissional específico será atribuída a categoria de praticante metalúrgico de 2.<sup>o</sup> ano.

#### L) Regras gerais

1 — Em todos os casos não especificamente previstos na presente cláusula, os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitante à profissão a que se destinam após 18 anos de idade.

2 — No provimento de lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e obrigações das partes

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informação de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses Sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar os trabalhadores que exerçam funções em instituição de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- j) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até

ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;

- k) Fixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato colectivo de trabalho aplicável.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informação referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efectivo.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida

- transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;
  - h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para os quais a entidade patronal seja previamente avisada;
  - i) Diminuir a retribuição, bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
  - j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
  - k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
  - l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
  - m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
  - n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridas quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
  - o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
  - p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
  - q) Fazer *lockout*;
  - r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será aquele que for fixado por lei.

2 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar (extraordinário)

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

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

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 motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;
- c) A tolerância de quinze minutos, prevista no n.º 2 da cláusula 15.<sup>a</sup>;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda as duas horas.

6 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficiou da licença de paternidade.

7 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.



#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1 — O trabalho prestado ou prolongado dos períodos normais de trabalho em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Acréscimo de retribuição na 1.<sup>a</sup> hora:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Acréscimo de retribuição nas horas ou fracções subsequentes:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

c) Horas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

em que:

*RM* — retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>);

*HS* — horas normais de trabalho semanal.

2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final no n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — É considerado nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Nos termos da lei, a retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante acordo escrito, os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

### CAPÍTULO V

#### Retribuições

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

1 — Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entendem-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) unicamente a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo II;

b) Acréscimos à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades quando vencidas, nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup>

4 — Sempre que um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista durante 6 meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

*RM* — remuneração mensal efectiva;  
*HS* — horas normais de trabalho semanal;  
*HTP* — horas de trabalho prestado.

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — € 2,12;  
Nas empresas do grupo III — € 1,87;  
Nas empresas do grupo IV — € 1,50.

2 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário por hora} = \frac{RN \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

*RM* — retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>);  
*HS* — horas normais de trabalho semanal.

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário por hora, no caso do n.º 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>, para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a *RM*/30.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 13.º mês — Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao subsídio de Natal igual à retribuição mensal efectiva (*RM*).

2 — Contam como trabalho efectivo as faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e a paternidade.

3 — Este subsídio corresponde a dois dias e meio por cada mês de trabalho efectivo e deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

4 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas ao serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — € 5,80;  
Dormida e pequeno-almoço — € 17,50;  
Diária completa — € 23.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 vezes o preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — Para os vendedores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil.

### CAPÍTULO VI

#### Refeitório, subsídio de alimentação e subsídio de refeição

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

##### Subsídio de alimentação

1 — As empresas que não forneçam refeições pagam, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — € 1,10;  
Nas empresas do grupo III — € 0,90;  
Nas empresas do grupo IV — € 0,80.

a) Perde o subsídio de um dia o trabalhador que faltar, a qualquer título, até uma hora.

b) Perde o subsídio de uma semana o trabalhador que faltar, a qualquer título, mais de uma hora e menos de um dia.

c) Perde o subsídio de duas semanas o trabalhador que faltar, a qualquer título, um ou mais dias.

2 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 61.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

4 — O mês seguinte não será afectado pelas faltas dadas no mês anterior.

5 — Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

6 — O subsídio de alimentação não fica sujeito a qualquer desconto.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a 5.<sup>a</sup> hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta, se estiver em funcionamento.

Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a 6.<sup>a</sup> hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia — € 1,50;  
b) Almoço ou jantar — € 5,80.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — De acordo com a lei, são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio (Dia do Trabalhador);  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
25 de Dezembro.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Condições de trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

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

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

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Duração do período de férias

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

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

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

- a) Três dias de férias até, no máximo, uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até, no máximo, duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até, no máximo, três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante no trabalhador.

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

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

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver fixado

em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

- c) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referido no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva.

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

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

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

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

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início,

esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 38.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula seguinte.

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

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

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

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

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

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

#### Faltas

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Noção

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas durante cinco dias por altura de parto da esposa;
- l) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- m) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3 — Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a)* Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b)* Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

4 — Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5 — O 1.º dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respectivo evento quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

7 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

8 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

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

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

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização refe-

rida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

8 — O disposto no artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

9 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

- a)* Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b)* Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c)* As previstas na alínea *j)* do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

6 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção grave.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

3 — O período de férias dos trabalhadores que, no ano a que se reportam, não tiverem dado mais de três faltas justificadas terá um acréscimo de dias conforme o previsto no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar conforme o disposto na cláusula 69.<sup>a</sup>

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até a data da sentença, bem como a integração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Justa causa de 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 — Podem constituir, nomeadamente, justa causa 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 seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas dadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática 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 pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores**

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança de trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador**

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição de base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;

- b) Quando se trata de corpos gerentes de associações sindicais e instituições da previdência, delegados sindicais ou elementos de comissão de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Rescisão unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador, por sua decisão, tem o direito de rescindir o contrato, 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 prévio será de um mês.

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

## CAPÍTULO IX

### **Alteração ao contrato de trabalho**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Lei da maternidade — Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho vertical para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>).

2 — Em igualdade de tarefas e qualificação é assegurada a mesma retribuição, independentemente do sexo.

3 — Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta e de que os serviços de saúde não funcionem fora do período de trabalho.

4 — Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incomodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição.

5 — Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 120 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite.

6 — Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

7 — O pessoal do sexo feminino pode trabalhar, tal como o pessoal do sexo masculino, em turnos diurnos e nocturnos conforme previsto na legislação respectiva.

8 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, nas seguintes condições:

- Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;

- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no n.º 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova de aproveitamento escolar, no máximo, duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Comunicação e inscrição

1 — As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2 — É obrigatório transferir para as companhias de seguros a responsabilidade por acidentes de trabalho nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a retribuição efectiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante dois anos, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

## CAPÍTULO XII

### **Disciplina**

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição, efectiva pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **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 por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Exercício da acção disciplinar**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para a escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 55.<sup>a</sup> será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpas de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- 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 quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança e higiene no trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída por, no mínimo, quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída por, no mínimo, dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Atribuição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessarem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

### CAPÍTULO XIV

#### Formação profissional

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais da formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

## CAPÍTULO XV

### Classificação das empresas

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Classificação das empresas

De acordo com a sua actividade e o seu equipamento, as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV.

Grupo II — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana.

Grupo III — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda com secadores e os transformadores.

Grupo IV — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda sem secadores e os retomadores de papel.

## ANEXO I

### Níveis das profissões

(na tabela salarial do anexo II)

#### Nível 1:

Chefe de laboratório.  
 Chefe de manutenção e conservação.  
 Chefe de serviços administrativos.  
 Chefe de produção.  
 Chefe de serviços técnicos c. c.

#### Nível 2-A:

Analista de sistemas.  
 Chefe de departamento.  
 Chefe de fabricação.  
 Contabilista.  
 Tesoureiro.  
 Preparador de trabalho.

#### Nível 2-B:

Técnico de desenho.  
 Encarregado-geral.

#### Nível 3-A:

Analista de 1.<sup>a</sup>  
 Chefe de secção.  
 Chefe de turno.  
 Chefe comercial.  
 Guarda-livros.  
 Programador.

#### Nível 3-B:

Encarregado de armazém.  
 Encarregado de construção civil.  
 Fogueiro-encarregado.  
 Instrumentista.  
 Preparador de trabalho.  
 Chefe de produção.  
 Promotor de vendas.  
 Secretário da direcção ou administração.  
 Técnico de manutenção mecânica.  
 Técnico de manutenção mecânica.  
 Correspondente em línguas estrangeiras.

#### Nível 4-A:

Afinador de máquinas.  
 Analista de 2.<sup>a</sup>  
 Caixa.  
 Chefe de carimbos (sacos).  
 Condutor de máquinas de produção (empresas do grupo II).  
 Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
 Controlador de formatos c. c. (BV).  
 Encarregado-geral (empresas do grupo III).  
 Encarregado de higiene e segurança.  
 Encarregado de turno.  
 Enfermeiro.  
 Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>  
 Fogueiro de 1.<sup>a</sup> (empresas do grupo II).  
 Gravador-chefe de carimbos c. c.  
 Maquinista de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
 Mecânico de aparelhos de precisão.  
 Mecânico de automóveis.  
 Montador de cunhos e cortantes c. c.  
 Motorista de pesados.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> c. c.  
 Técnico de vendas.

#### Nível 4-B:

Amostrista c. c.  
 Condutor de máquinas de produção (empresas do grupo III).

Controlador de formatos c. c. (BV).  
Desenhador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (empresas dos grupos III e IV).  
Maquinista de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Oficial de 2.<sup>a</sup> c. c.  
Preparador ou operador de 1.<sup>a</sup> (de laboratório).  
Técnico de vendas.  
Técnico administrativo de 2.<sup>a</sup>

#### Nível 5:

Auxiliar de enfermagem.  
Caixeiro.  
Cobrador.  
Condutor de empilhador.  
Condutor de máquinas de acabamento.  
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).  
Condutor de refinação da massa nas empresas dos grupos II e III.  
Coordenador de serviços complementares.  
Controlador da qualidade de papel.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de desenho de arte final (até três anos).  
Técnico de desenho maquetista (até três anos).  
Técnico de desenho técnico (até três anos).  
Encarregado-geral (empresas do grupo IV).  
Estenodactilógrafo.  
Estucador.  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Fogoeiro de 2.<sup>a</sup>  
Montador de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Motorista de ligeiro.  
Preparador de banhos para revestimentos.  
Preparador ou operador de 2.<sup>a</sup> de laboratório.  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento nas máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m.  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (empresas do grupo II).  
Técnico administrativo de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação de construção civil.

#### Nível 6-A:

Ajudante de 1.<sup>a</sup> c. c.  
Ajudante de amostrista de 1.<sup>a</sup> c. c.  
Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.  
Ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil inferior a 1,22 m).  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
Segundo-ajudante de condutor de máquina de produção nas empresas do grupo II.  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.  
Ajudante de condutor de refinação de massa nas empresas dos grupos II e III.  
Ajudante de motorista.  
Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.  
Coordenador de cargas e descargas.  
Estagiário de técnico de desenho de 1.<sup>o</sup> ano.  
Técnico administrativo de 3.<sup>a</sup>  
Fogoeiro de 3.<sup>a</sup>  
Limador-alisador de 2.<sup>a</sup>  
Lubrificador de 1.<sup>a</sup>

Operador arquivista.  
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.<sup>a</sup>  
Preparador de cola (sacos) — categoria residual.  
Telefonista.  
Estagiário de técnico de desenho de 2.<sup>o</sup> ano.  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Turbineiro.

#### Nível 6-B:

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.  
Ajudante de preparador de banhos para revestimento.  
Condutor de refinação de massa nas empresas do grupo IV.  
Estagiário administrativo.  
Entregador de ferramentas.  
Praticante metalúrgico (do 2.<sup>o</sup> ano) (das profissões que admitem aprendizagem).  
Preparador de matérias-primas.

#### Nível 7-A:

Ajudante de amostrista de 2.<sup>a</sup> c. c. (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).  
Ajudante de 2.<sup>a</sup> c. c.  
Ajudante de maquinista do 5.<sup>o</sup> ano (sacos).  
Ajudante de electricista (2.<sup>o</sup> ano).  
Ajudante de fiel de armazém.  
Ajudante de fogoeiro (3.<sup>o</sup> ano).  
Ajudante de preparador de matérias-primas.  
Auxiliar de laboratório.  
Contínuo — categoria residual.  
Encarregado de refeitório estagiário (1.<sup>o</sup> ano).  
Porteiros e guardas.  
Trabalhadores de serviços complementares.

#### Nível 7-B:

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Encarregado de pessoal c. c.  
Gravador especializado de carimbos c. c.  
Mestre de papel e cartão.

#### Nível 8:

Ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.  
Ajudante de fogoeiro (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).  
Auxiliar ou servente.  
Ajudante de maquinista do 4.<sup>o</sup> ano (sacos).  
Ajudante de electricista (1.<sup>o</sup> ano).  
Empregado de refeitório.  
Gravador de carimbos c. c.  
Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.  
Operador/saqueiro (sacos).  
Operador c. c.

#### Nível 9:

Ajudante c. c.  
Aprendiz (papel e cartão) com 17 anos de idade.  
Ajudante de maquinista do 3.<sup>o</sup> ano (sacos).  
Aprendiz (papel e cartão) com 16 anos de idade.  
Ajudante de maquinista dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos (sacos).  
Aprendiz dos 3.<sup>o</sup> e 4.<sup>o</sup> anos (sacos).  
Paquete dos 3.<sup>o</sup> e 4.<sup>o</sup> anos.  
Aprendiz c. c.  
Aprendiz de gravador de carimbos c. c.  
Aprendiz dos 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos (sacos).  
Paquete (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).

## ANEXO II

(Valores em euros)

Níveis das profissões (v. anexo I)	Tabela salarial		
	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1 .....	595	531	
2-A .....	544	483	
2-B .....	518	467	
3-A .....	507	445	
3-B .....	470	424	
4-A .....	436	387	365,60
4-B .....	425	365,60	365,60
5 .....	406	365,60	365,60
6-A .....	390	365,60	365,60
6-B .....	377	365,60	365,60
7-A .....	365,60	365,60	365,60
7-B .....	365,60	365,60	365,60
8 .....	365,60	365,60	365,60
9 .....	292,50	292,50	292,50

a) Praticante, aprendiz e estagiário, ou categorias semelhantes, admitidos com menos de 18 anos recebem salários correspondentes a 80% do salário mínimo durante um ano.

b) Praticante, aprendiz e estagiário, ou categorias semelhantes, admitidos com 18 anos e menos de 25 anos recebem durante seis meses 80% do salário mínimo.

## ANEXO III

### Empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão

#### Fabricantes de papel

##### Grupo II

- 1) Companhia de Cartões do Cávado, S. A.
- 2) Companhia de Papel do Marco, S. A.
- 3) Fábrica de Papel de Torres Novas, L.<sup>da</sup>
- 4) Luís Santos & Monteiro, S. A.
- 5) Manuel José de Oliveira & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 6) Sociedade Transformadora de Papéis Vouga, L.<sup>da</sup>

##### Grupo III

- 7) António Marques, L.<sup>da</sup>
- 8) Domingos J. Afonso, Sucrs., L.<sup>da</sup>
- 9) Fábrica Papel Aveirense, L.<sup>da</sup>
- 10) Fábrica Papel de Paramos, L.<sup>da</sup>
- 11) Fábrica Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.
- 12) Fábrica Papel Fontes, L.<sup>da</sup>
- 13) Fábrica Papel Lapa, L.<sup>da</sup>
- 14) FAPOVAR — Fábrica de Papel de Ovar, S. A.
- 15) GOPACA — Fábrica de Papel e Cartão, S. A.
- 16) Henrique O. Sousa & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 17) Irmãos Marques, L.<sup>da</sup>
- 18) Joaquim Mariz Carvalho & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 19) Luís Oliveira Santos, L.<sup>da</sup>
- 20) Oliveira Santos & Irmão, L.<sup>da</sup>

##### Grupo IV

- 21) Afonso Sá Marques & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 22) Fábrica de Papel Entre Águas, L.<sup>da</sup>
- 23) Gomes & Inácio, L.<sup>da</sup>
- 24) Hilário Sá Marques, L.<sup>da</sup>
- 25) José Alves da Cunha Pedrosa.
- 26) Maria Moreira da Silva Ferreira, L.<sup>da</sup>
- 27) Manuel Maninho Sá Martins.
- 28) Moinho da Carvalha Gorda, L.<sup>da</sup>

## Transformadores

(equiparados ao)

### Grupo III

- 29) Augusto Coelho de Barros, L.<sup>da</sup>
- 30) Cartonagem Orlando, L.<sup>da</sup>
- 31) Cartonagem S. Braz, L.<sup>da</sup>
- 32) Cartonagem S. Tiago, L.<sup>da</sup>
- 33) Cartonagem Marui, L.<sup>da</sup>
- 34) CEMOPOL — Celuloses Moldadas Portuguesas, L.<sup>da</sup>
- 35) Embalagens da Tocha, L.<sup>da</sup>
- 36) Fábrica de Papel do Ave, S. A.
- 37) Fábrica de Papel do Cerrado, L.<sup>da</sup>
- 38) INDUPEL II
- 39) José Amâncio dos Santos Beleza e Filhos, L.<sup>da</sup>
- 40) J. J. — Produtora de Embalagens, L.<sup>da</sup>
- 41) JPZ — Cartonagem, L.<sup>da</sup>
- 42) Lapa 3 — Caixas de Cartão Canelado, L.<sup>da</sup>
- 43) Luja Papeleira, L.<sup>da</sup>
- 44) Lusosaco, L.<sup>da</sup>
- 45) Rebelo Costa & Dias, L.<sup>da</sup>
- 46) Mário Valente Lima, L.<sup>da</sup>
- 47) Sebastião e Martins, L.<sup>da</sup>
- 48) SOCER — Embalagens, L.<sup>da</sup>
- 49) VALPEL — Comércio e Transformação de Papel, L.<sup>da</sup>
- 50) WorldPack, L.<sup>da</sup>

## Retomadores

(equiparados ao)

### Grupo IV

- 51) 3R — Gestão Ambiental, L.<sup>da</sup>
- 52) Adriano Carneiro & Manuela, L.<sup>da</sup>
- 53) Alberto Pinto, L.<sup>da</sup>
- 54) Albino Pereira Belinha.
- 55) António & Melo, L.<sup>da</sup>
- 56) Américo de Oliveira Monteiro.
- 57) António da Costa e Silva.
- 58) António da Silva.
- 59) António Jesus Pereira.
- 60) António de Jesus Silva.
- 61) António Manuel Barata Frexes.
- 62) António Rodrigues Ferreira da Silva.
- 63) Arca Nova de Elizabeth Pereira.
- 64) Arca Velha de Rosa Cristiano Ribeiro.
- 65) Armazém Calisto — Comércio de Sucata, L.<sup>da</sup>
- 66) Benjamim Ferreira.
- 67) Benta & Benta, L.<sup>da</sup>
- 68) Bernardo Silvério Jesus Silva.
- 69) Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 70) Centralcicla, L.<sup>da</sup>
- 71) Cerqueira & Belinha, L.<sup>da</sup>
- 72) César Azevedo de Oliveira.
- 73) COPRIL — Com. de Prod. Rec. p/ Indústria.
- 74) Correia & Mendes, L.<sup>da</sup>
- 75) David Carneiro da Silva, Unipessoal, L.<sup>da</sup>
- 76) David Lopes da Cunha.
- 77) Domingos Mendes Gonçalves.
- 78) Ecopaletes, L.<sup>da</sup>
- 79) EUROSEPARADORA — Tratamento de Lixos, L.<sup>da</sup>
- 80) Fernando Eduardo Fraga da Silva.
- 81) Florindo Armindo Ribeiro Fardilha.
- 82) Frade & Frade, L.<sup>da</sup>
- 83) Francisco da Silva Belinha.
- 84) Francisco Henrique de Sousa Frade.
- 85) Francisco Lopes de Sousa.
- 86) FRATOPEL — Comércio de Papel Velho e Sucatas.
- 87) Félix Filipe & Filhos.

- 88) GOMPAPEL — Fernando Barbosa & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 89) Grossopapel, Desperdícios, L.<sup>da</sup>
- 90) IPODEC — Portugal.
- 91) J. Nunes & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 92) Joaquim Rodrigues de Oliveira.
- 93) Joaquim Rodrigues Ferreira.
- 94) Jorge Henriques Coimbra.
- 95) José da Cruz Fernandes.
- 96) José Eduardo Ferreira dos Santos.
- 97) João Batista Joaquina Teixeira.
- 98) Judite Maria de Jesus Dias, L.<sup>da</sup>
- 99) Laurinda Rosa da Silva.
- 100) Luís Manuel Vasconcelos Pereira.
- 101) Luís Manuel Madeira Lopes.
- 102) Manuel Ferreira Vieira, L.<sup>da</sup>
- 103) Manuel Mendes Moreira, L.<sup>da</sup>
- 104) Manuel Soares Alves da Silva.
- 105) Maria Teresa Rodrigues Carvalho.
- 106) Mirapapel, L.<sup>da</sup> — Comércio de Papel Velho e Cartão.
- 107) Moreira e Pimenta, L.<sup>da</sup>
- 108) Mário Oliveira Alves Nogueira.
- 109) Nor Cartaz — Publicidade Exterior, L.<sup>da</sup>
- 110) Olímpio Francisco da Silva, L.<sup>da</sup>
- 111) Pais & Filho, L.<sup>da</sup>
- 112) PALMIRESDUOS, L.<sup>da</sup>
- 113) Paulo Couto & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 114) Pró-Ambiente — Empresa de Inserção.
- 115) Quintino António Fernandes Pais Lopes.
- 116) Ramos & Esperança, L.<sup>da</sup>
- 117) RECIBELINHA, L.<sup>da</sup>
- 118) RECILAVAGUEIRAS, L.<sup>da</sup>
- 119) RECICLAVE — Comércio de Desperdícios do Ave, L.<sup>da</sup>
- 120) RECICLOPAPEL — Sociedade Recicladora de Papel, L.<sup>da</sup>
- 121) RECICOM — Comércio de Recicláveis, L.<sup>da</sup>
- 122) RECIGUIMA, L.<sup>da</sup> — Comércio de Resíduos Industriais.
- 123) RECIPEL — Reciclagem de Papel, L.<sup>da</sup>
- 124) RECOBRAGA — Recolha de Resíduos Sólidos, L.<sup>da</sup>
- 125) RECOFRADE — Recuperação de Papel e Plásticos, L.<sup>da</sup>
- 126) Renascimento, L.<sup>da</sup>
- 127) Rosália Maria Relvas Coelho Barros.
- 128) Sangaia — Com. de Prod. Emb., L.<sup>da</sup>
- 129) Santos Oliveira Plásticos, L.<sup>da</sup>
- 130) Serafim Ferreira Soares Albergaria.
- 131) Silclagem, L.<sup>da</sup>
- 132) Silva & Belinha, L.<sup>da</sup>
- 133) Silva & Ramos, L.<sup>da</sup>
- 134) Soc. Papel e Cortiça Amarelisa, L.<sup>da</sup>
- 135) SORED — Soc. de Recuperação de Desperdícios, L.<sup>da</sup>
- 136) Sucatas Araújo & Araújo, L.<sup>da</sup>

Espinho, 14 de Junho de 2004.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

*Jerónimo de Sá e Silva*, mandatário.  
*Albertino de Oliveira*, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Média:

*José Rocha*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*António Pinheiro*, mandatário.

## Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 18 de Maio de 2004. — Pelo Secretariado:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 28 de Julho de 2004, a fl. 66 do livro n.º 10, com o registo n.º 91/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 244 empresas e o de trabalhadores a 500.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

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

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira



reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 14,50 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — .....

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,70 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 16,50.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — O presente acordo altera a revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação e outras e a FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2002.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório .....	594
II	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	578,10
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	485,40
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangei- ras .....	457,50
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador informático .....	441
VI	Segundo-escriturário ..... Operador de telex ..... Cobrador .....	387,90
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo (maior) ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	370,90
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	365,60
VIII-A	Servente de limpeza .....	365,60
IX	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	365,60
X	Paquete até 17 anos .....	294

Lisboa, 21 de Abril de 2004.

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*Fernando Trindade*, presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

*Joaquim Manuel Galhadas da Luz*, membro do secretariado.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos

Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 244 empresas e de trabalhadores a 500.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

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

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### A) Admissão

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores de escritório — as habilitações mínimas do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

Grupo B — cobradores — idade de 21 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo C — telefonistas — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D — contínuos e serventes de limpeza — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo E — porteiros e guardas — idade de 21 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem a qualquer das profissões nele previstas.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, 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 admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, findos os quais e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a admissão se considera efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

### B) Categorias profissionais

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Relações nominais e quadros de pessoal

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

a) Um director de serviços, chefe de escritório ou chefe de serviços, nos escritórios com um mínimo de 30 trabalhadores;

b) Um chefe de departamento ou de divisão, nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;

- c) Um chefe de secção, nos escritórios com um mínimo de 7 trabalhadores;
- d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores, com arredondamento para a unidade mais próxima;
- e) Na classificação dos escriturários observar-se-ão as proporções estabelecidas no anexo II, podendo, no entanto, o número dos primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;
- f) O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências, num ou mais distritos, os empregados, nestas e no escritório central, serão considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — *(Eliminado.)*

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a segundos-escriturários.

6 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores, logo que completem três anos na categoria, passarão obrigatoriamente a auferir o vencimento do nível salarial imediatamente superior.

7 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

8 — Os dactilógrafos, logo que completam dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

9 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário ou a contínuo, se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

10 — *(Eliminado.)*

11 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria, à data de entrada em vigor deste contrato, sem prejuízo do número seguinte.

12 — *(Eliminado.)*

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de trinta e nove horas, de segunda-feira às 13 horas de sábado.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — É abolido, por princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — Se o trabalho for prestado em domingos e feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração de trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a esse trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A prestação do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) No trabalho prestado até às 24 horas, 50 % na primeira hora e 100 % nas seguintes;
- b) 150 % no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200 % no trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora extraordinária utilizar-se-á a fórmula seguinte:

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

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento da isenção de horário deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

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

## CAPÍTULO IV

### **Retribuição mínima do trabalho**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas**

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 14,50 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, ter-se-á, obrigatoriamente, em conta o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho, por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### **Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,70 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

## CAPÍTULO V

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **A) Descanso semanal e feriados**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 10.<sup>a</sup>

2 — São considerados feriados, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

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

8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados**

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados será pago, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

#### **B) Férias**

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 30 dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores no ano de admissão, desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 15 dias. Receberão ainda um subsídio de férias igual à retribuição do número de dias gozados.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, do facto devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, serão concedidas as férias antes da sua incorporação. No caso de impossibilidade de gozo de férias receberão como compensação a retribuição correspondente ao período de férias vencido.

5 — No ano de regresso do cumprimento do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro.

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

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

8 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos deste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição correspondente ao período em falta.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, 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 prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano pode ainda gozá-las no ano seguinte nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — No início das férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio de férias equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal normal, salvo quanto ao que dispõe o n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

#### **C) Faltas**

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Conceito de falta**

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença, aci-

dente, tempo necessário para ida ao médico, devidamente comprovada, ou cumprimento de obrigações legais;

- b) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, não podendo o período de ausência com este fundamento ultrapassar, no máximo, dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo;
- c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim de 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, no próprio dia e véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividades no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue a título gratuito, durante todo o dia da doação.

2 — Nos dias mencionados nas alíneas d), e) e h), o trabalhador terá ainda o direito a um dia para a viagem, se a houver.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas b), c), d), e), f), g), h) e i) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias. À alínea a) aplica-se o regime previsto na lei.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas nos termos da lei nem diminuição do período de férias.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não

lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, supondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalhador cuja condenação:

- a) Tiver sido resultante da prática de crimes de peculato ou abuso de confiança;
- b) Resultar de prática de violências físicas ou de injúrias sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual.

## CAPÍTULO VI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos 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, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho 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 de violências físicas, de injúrias ou de 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, no âmbito da empresa;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade de 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 31.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa do despedimento invocado.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o traba-

lhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pelas indemnizações de antiguidade previstas nas alíneas seguintes:

- a) Mês e meio/ano, até 5 anos de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Dois meses/ano, de 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) Dois meses e meio/ano, mais de 10 anos de serviço na empresa, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Considera-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- 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 ou dignidade.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos nas alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador direito às indemnizações indicadas na cláusula 32.<sup>a</sup>, não ficando a entidade patronal exonerada da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito, para além dos subsídios atribuídos por outros organismos, às indemnizações constantes da cláusula 32.<sup>a</sup>, n.º 3.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposos do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias após o conhecimento pela entidade patronal ou seu representante legal ou quando os factos que a integram constituírem ilícito penal de um ano.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção e à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais de uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição até 6 dias, ou no caso de primeira reincidência até 8 dias, e na segunda reincidência até 10 dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas no n.º 1 desta cláusula e os motivos que a determinaram, no prazo de cinco dias após a sua aplicação, no caso de o trabalhador ser sindicalizado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens e instruções da entidade patronal quando forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, de greve ou elemento de piquete de greve, membros da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de camaradas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções



referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 32.<sup>a</sup>, n.º 3, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes mais a importância da retribuição perdida.

### CAPÍTULO VIII

#### Previdência

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangerem, nos termos dos respectivos regulamentos.

### CAPÍTULO IX

#### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados por escrito;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência, respeitante às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público, companheiros de trabalho e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência às relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das 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 dele ou dos colegas;

- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria temporariamente, o trabalhador, de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;
- b) Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2 — Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>

3 — A empresa custeará sempre as despesas originadas aos trabalhadores e directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão do estabelecimento aplicar-se-á o disposto na lei.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, salvo legislação em contrário;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de oito meses, após o parto;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- e) As consultas pré-natais deverão ser remuneradas sempre que ocorram nas horas de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para a saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos termos da alínea g) da cláusula 25.<sup>a</sup>;
- b) Terão direito até 10 dias consecutivos ou não para preparação dos exames ou outras provas, com pagamento facultativo da remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exame, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 16,50.

### CAPÍTULO XI

#### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

É assegurado aos trabalhadores o direito à actividade sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, nos termos da legislação em vigor.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção das regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicatos, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime legal vigente.

#### Cláusula nova

1 — Por acordo das partes, foram eliminadas as seguintes categorias profissionais: programador mecânico, operador mecânico e perfurador-verificador.

2 — Por acordo das partes foi criada a categoria profissional de operador informático, a integrar no nível V do anexo III da tabela salarial.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e respectivas funções

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

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade de chefe de escritório.

*Chefe de departamento/divisão.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

*Contabilista/técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora e 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 à 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. Para além das funções de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

*Analistas de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tra-

tamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

*Operador informático.* — Recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração. Opera e controla o computador na execução dos trabalhos.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da 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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em lín-

guas estrangeiras, dando-lhe 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.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

#### *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-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem: examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal 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 do 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 do relógio de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º e 3.º, estagiário.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos

segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cópias ou outros textos em língua portuguesa; pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de telex.* — Transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para um normal funcionamento do serviço.

*Cobrador.* — O profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregado de serviço de fiscalização e leitura.

*Telefonista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Contínuo.* — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

*Porteiro de escritório.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

*Guarda.* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Servente de limpeza.* — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

*Paquete.* — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

*Dactilógrafo.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

## ANEXO II

### Quadro base para a classificação de escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário .....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
Segundo-escriturário .....	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiro-escriturário .....	1	1	2	3	3	3	4	5	6	6

## ANEXO III

### Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços ..... Chefe de escritório .....	594
II	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	578,10
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	485,40
IV	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	457,50
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador informático .....	441
VI	Segundo-escriturário ..... Operador de telex ..... Cobrador .....	387,90
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo (maior) ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	370,90

Grupos	Categorias	Remunerações
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	365,60
VIII-A	Servente de limpeza .....	365,60
IX	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	365,60
X	Paquete até 17 anos .....	294

### Níveis de qualificação

Nível salarial	Categorias profissionais	Níveis de qualificação
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	1 1 1
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	2.1 2.1 2.1 1
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	2.1 2.1 2.1 4.1
4	Secretário(a) de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras .....	4.1 4.1 4.1
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador informático .....	5.1 5.1 5.1 5.1
6	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ... Estagiário de operador de informática ... Cobrador .....	5.1 5.1 5.1 6.1
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo maior ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	5.1 6.1 7.1 7.1 7.1
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	6.1 A-1
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de Limpeza .....	6.1 A-1 7.1
10	Paquete de 16-17 anos .....	A-1
11	Paquete de 14-15 anos .....	A-1

Depositado em 22 de Julho de 2004, a fl. 65 do livro n.º 10, com o registo n.º 88/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas cuja actividade se insere no comércio de pescado em território nacional filiadas na Associação dos Comerciantes de Pescado e outras que por força da lei a ela venham a aderir e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

1 — Esta CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela de retribuições mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária têm uma vigência de 12 meses, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

4 — A CCT pode ser denunciada por qualquer das partes, de acordo com o actualmente estabelecido na lei.

5 — No caso de não haver denúncia, a CCT vigorará automaticamente por novos períodos de um ano até ser denunciado.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas mensais**

.....

8 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de € 19,20, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático, de acordo com as suas antiguidades.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Deslocações**

1 — .....

2 — .....

- a) Pequeno-almoço — € 2,60;
- b) Almoço ou jantar — € 8,60;
- c) Ceia — € 4;
- d) .....

3 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de € 38,40.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas mensais, categorias e cargos**

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração mínima
1	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	635,40
2	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento de divisão ou de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro .....	591,50
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Técnico de contabilidade ..... Programador .....	550,40
4	Assistente administrativo ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Encarregado geral ..... Inspector de vendas ..... Secretário(a) de direcção .....	521,30
5	Assistente de <i>marketing</i> ..... Caixa ..... Caixeiro encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de loja ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Vendedor (a) .....	490
6	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Comprador de peixe ..... Electricista com mais de seis anos ..... Encarregado ..... Fiel de armazém ..... Maquinista com mais de seis anos ..... Mecânico de auto ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de seis anos ..... Motorista de pesados .....	459,80
7	Apontador ..... Cobrador ..... Conferente ..... Distribuidor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista .....	445,60
8	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista com mais de três anos e menos de seis anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Maquinista com mais de três anos e menos de seis anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de três anos e menos de seis anos ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Telefonista ..... Vendedor (b) .....	443,40
9	Ajudante de motorista ..... Caixa de balcão ..... Contínuo do 2.º ano ..... Electricista com menos de três anos ..... Empregado de armazém ..... Guarda ..... Manipulador .....	420,90

(Em euros)		
Nível	Categorias	Remuneração mínima
	Maquinista com menos de três anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com menos de três anos ..... Porteiro ..... Repositor .....	
10	Amanhador ..... Embalador ..... Servente .....	392,90
11	Caixeiro-ajudante ..... Contínuo do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza ..... Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante .....	368,10

(a) Aos vendedores que não auferam comissões será assegurada a remuneração mínima mensal acima mencionada.

(b) Para os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável, a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

### ANEXO III

1 — Os caixas e os cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 28,50.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a € 19,20 mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas, ou que habitualmente ali se desloquem, têm direito a um subsídio mensal no valor de € 28,50.

4 — A tabela salarial, cláusulas com expressão pecuniária e demais clausulado aplicam-se às entidades empregadoras que por força da lei adiram a esta convenção e as associadas da ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado que no seu conjunto estimam-se sejam cerca de 450, empregando um número de trabalhadores que se estima em mais de 5000.

Lisboa, 23 de Junho de 2004.

Pela ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado:

*António Cavaco Murinha*, mandatário.  
*António Carlos Alvarez Fernandes Henriques*, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

*Manuel Joaquim Tavares Marques*, mandatário.

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, membro do secretariado.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Afins:

*Manuel Joaquim Tavares Marques*, mandatário.

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

*Manuel Joaquim Tavares Marques*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas cuja actividade se insere no comércio de pescado em território nacional filiadas na Associação dos Comerciantes de Pescado e outras que por força da lei a ela venham a aderir e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

1 — Esta CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela de retribuições mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária têm uma vigência de 12 meses, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

4 — A CCT pode ser denunciada por qualquer das partes, de acordo com o actualmente estabelecido na lei.

5 — No caso de não haver denúncia, a CCT vigorará automaticamente por novos períodos de um ano até ser denunciado.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão do contrato

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretendem rever.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias à recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 10 dias a contar da data da resposta.

4 — No caso de falta de resposta ou de acordo das partes, proceder-se-á à conciliação a efectuar pelos serviços do Ministério do Trabalho.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional Condições gerais de admissão

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Exame médico

Nenhum trabalhador pode ser admitido para o quadro permanente da empresa sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas daquela, destinado a comprovar que possui robustez física suficiente para o desempenho do lugar.



#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho

1 — No acto de admissão deverão, pelo menos, a categoria profissional, a remuneração e o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar de documento, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo por escrito.

2 — A admissão deverá ser participada ao Sindicato no prazo de 30 dias a contar da entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome; residência, categoria profissional, retribuição e datas de admissão e nascimento.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de preferência para o preenchimento de vagas

1 — A entidade patronal só deverá admitir trabalhadores para qualquer profissão quando nos seus quadros não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

2 — Os trabalhadores que nos termos do n.º 1 se julgarem injustamente preteridos nos 30 dias subsequentes levarão o caso à apreciação do Ministério do Trabalho, por intermédio do Sindicato, depois de o terem feito junto da entidade patronal e comissão de delegados sindicais ou delegado sindical, se estes não tiverem satisfeito a sua reclamação no prazo de 15 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de qualquer profissional será sempre feita a título experimental, por um período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, sem aviso prévio, nem alegação de justa causa, contando-se, porém, a antiguidade, caso a admissão se torne definitiva, desde o começo do período da admissão provisória.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato a termo certo.

3 — O período experimental poderá, porém, ser prolongado até 60 dias, através de acordo, escrito, quando se trate de profissionais dos níveis I, II e III e ainda de secretário(a) de direcção e profissionais técnicos de vendas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

2 — Sem prejuízo de se observar o que for estipulado por acordo escrito entre as duas partes, aos trabalhadores readmitidos será contado como tempo de serviço todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Registo de desempregados

Na admissão de qualquer trabalhador a entidade patronal deverá preferencialmente consultar o registo de desempregados do respectivo Sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de escolha.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição entende-se sempre feita a prazo e desde que esta conste de documento escrito, devendo a cópia deste ser enviada pela entidade patronal ao Sindicato respectivo no prazo de oito dias.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço após o regresso daquele que substituiu, e depois do termo do prazo por que se encontra contratado, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do primeiro contrato a prazo.

3 — A categoria e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores às do substituído.

4 — Quando, durante a vigência do contrato do profissional admitido nas condições do n.º 1 desta cláusula, se verificar qualquer vaga que possa ser preenchida pelo mesmo, ele terá preferência sobre os demais concorrentes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

1 — Idade mínima de admissão — 16 anos.

2 — Habilitações — as mínimas legais.

3 — As habilitações não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas. Neste último caso, o trabalhador deverá apresentar documento comprovativo e passado pela entidade patronal ou sindicato respectivo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes no anexo I.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Reclamação de classificação

O trabalhador que não concordar com a classificação profissional que lhe tenha sido atribuída pela entidade patronal deve dirigir-se ao Ministério do Trabalho, em nome próprio ou por intermédio do respectivo sindicato, depois de o ter feito junto da entidade patronal, se esta não tiver satisfeito a sua reclamação no prazo de 15 dias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

As condições de promoção e acesso para as diferentes profissões são as seguintes:

##### 1) Trabalhadores administrativos:

- a) Os estagiários e dactilógrafos, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários;
- b) Os terceiros e segundos-escriturários, logo que completem três anos na respectiva categoria, passarão à classe imediata;
- c) Os perfuradores-verificadores mecano-gráficos, os operadores de máquinas de contabilidade, logo que completem três anos na categoria, serão equiparados a primeiros-escriturários para efeitos de vencimento;

##### 2) Manipuladores, auxiliares de escritório e restantes categorias profissionais:

- a) Os paquetes logo que atinjam 18 anos passam a contínuos;
- b) Os praticantes de manipulador e de caixeiro, após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão, respectivamente, a manipuladores e a caixeiro-ajudante;
- c) Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante passará a caixeiro de 2.<sup>a</sup> O caixeiro de 2.<sup>a</sup> ascenderá à classe de 1.<sup>a</sup> logo que decorram três anos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

##### 1 — Trabalhadores administrativos:

- a) É obrigatória a existência de um director de serviços ou chefe de escritório nos escritórios em que haja mais de 25 profissionais;
- b) É obrigatória em cada dependência, delegação, sucursal ou filial a existência de um chefe de serviços de departamento ou de divisão desde que haja um mínimo de 10 profissionais de escritório;
- c) O número de chefes de secção na empresa nunca será inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório. É no entanto obrigatória a existência de um chefe de secção, superior ou equiparado, por escritório, dependência, sucursal ou filial e delegação desde que haja um mínimo de cinco profissionais de escritório.

##### 2 — Trabalhadores de manipulação de pescado e armazém:

- a) É obrigatória a existência de um encarregado nas empresas ou suas delegações com mais de cinco trabalhadores;
- b) É obrigatória a existência de um encarregado geral nas empresas ou suas delegações com mais de 25 trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As empresas enviarão, de acordo com as disposições legais em vigor, o mapa de trabalhadores ao seu serviço entre 1 de Abril e 31 de Maio de cada ano, com dados actualizados em relação a Março anterior da seguinte forma:

- a) O original ao serviço de estatística do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia à associação em que esteja filiada a entidade patronal e aos sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo neste caso deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele Sindicato a que se destina.

2 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre o dia 1 de Maio e 30 de Novembro que importe alterações nas declarações prestadas na mapa referido no n.º 1, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, de mapas próprios, às entidades referidas anteriormente, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com dados relativos ao segundo mês posterior à publicação.

3 — Na mesma data do envio, incluindo os casos de rectificação ou substituição, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho e por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos nos números anteriores, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

4 — Os exemplares dos mapas de quadro de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

5 — Constituem infracções os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação de mapas;
- b) A afixação no local de trabalho de mapa de quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas no n.º 1;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade patronal que nele devam figurar de acordo com o regime previsto, bem como de elementos que do mesmo devessem constar;
- e) O não envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 nos prazos estabelecidos;
- f) A prestação de declarações falsas;
- g) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela Inspecção do Trabalho com base em irregularidades detectadas.

6 — As infracções serão punidas com multas, a fixar nos termos seguintes:

- a) De 1000\$ a 10 000\$ se for inferior a 5 o número de trabalhadores ao serviço;
- b) De 5000\$ a 25 000\$, se o número de trabalhadores for igual ou superior a 5 e inferior a 20;

- c) De 10 000\$ a 50 000\$, se for igual ou superior a 20 e inferior a 50 o número de trabalhadores;
- d) De 20 000\$ a 100 000\$, se o número de trabalhadores da empresa for igual ou superior a 50.

7 — As infracções relativas ao regime do envio do mapa referido no n.º 2 serão punidas com metade das multas indicadas no número anterior.

8 — O levantamento dos autos de notícia relativos às infracções previstas nesta cláusula cabe aos serviços da inspecção do trabalho competentes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos trabalhadores que frequentam estabelecimentos do ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame com um mínimo de aproveitamento;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de previdência e outros a estas inerentes;
- f) Exigir a cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, categoria e capacidade física;

- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- h) Cumprir todas as demais obrigações da presente convenção e das normas que a regem;
- i) Prestar ao Sindicato, comissões de trabalhadores e de delegados todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- j) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos trabalhadores da empresa;
- l) Segurar todos os trabalhadores de modo que em caso de acidentes de trabalho sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se efectivamente ao serviço. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho nas deslocações de ida e regresso ao serviço da empresa;
- m) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador e respectivo motivo;
- n) Divulgar elementos do processo individual quando o trabalhador o solicite;
- o) Facultar ao trabalhador, a quem temporariamente o médico o determinar, o exercício de serviços moderados sem prejuízo de retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade, assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e do material que lhe for confiado pela entidade patronal;
- e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens que legitimamente lhe tenham sido dadas pelos superiores hierárquicos, desde que estejam de acordo com a sua categoria profissional;
- g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- h) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) Opor-se, por qualquer forma, que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garan-

tias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- e) Em caso algum baixar a categoria profissional do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 21.<sup>a</sup>;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- j) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- l) Proibir a afixação, no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pela comissão sindical da empresa ou, na sua falta, pelos delegados sindicais, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- m) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes de previdência, durante o desempenho das suas funções, até cinco anos consecutivos após abandonarem os cargos;
- n) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice;
- o) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- p) Fixar idade máxima de admissão dos trabalhadores.

2 — No caso a que se refere a alínea i) do n.º 1, presume-se que existe o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o anterior despedimento.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O trabalhador terá direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas neste contrato, sempre que houver alteração ao seu local de trabalho resultante da mudança de estabelecimento ou prestação de serviços.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior sempre que a entidade patronal provar que da transferência não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador dar o seu acordo por escrito à transferência, a entidade patronal indemnizá-lo-á dos prejuízos que daí advenham.

A referida transferência será comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo no prazo de oito dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É garantido aos trabalhadores o direito à greve.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira e manhã de sábado, sem prejuízo de horário de menor duração e do disposto no número seguinte.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos (incluindo de escritório, técnico de vendas e serviços auxiliares de escritório) não pode ser superior a quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias, salvaguardando-se possíveis horários de menor duração já em prática.

3 — O período de trabalho é interrompido por um intervalo, que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de três, quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — O horário de trabalho será fixado por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, do qual será dado conhecimento aos respectivos sindicatos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo havendo o perigo sério de deterioração dos produtos ou em casos de força maior, nomeadamente para fazer face a acréscimos anormais de trabalho.

3 — A obrigação estabelecida no número anterior não é aplicável aos trabalhadores do sexo feminino que tenham encargos de família ou aos estudantes, quando for incompatível com o seu horário escolar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limite de trabalho suplementar

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, até ao máximo de duzentas e quarenta horas por ano, salvo as excepções previstas na lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 75 %, se for prestado em dias normais de trabalho.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, desde que se prevejam, no mínimo, duas horas de trabalho suplementar, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere a cláusula 28.<sup>a</sup>

3 — A hora da refeição a que se refere o número anterior será estipulada mediante acordo com os trabalhadores.

4 — Sempre que o trabalhador preste horas suplementares, a entidade patronal é obrigada a custear o transporte, desde que o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte habitual de regresso a casa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### **Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o descanso compensatório referido no número anterior poderá ser substituído por prestação de trabalho remunerado, que será pago pelo dobro da retribuição normal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Registo de trabalho suplementar**

A entidade patronal organizará, nos termos legais, um registo de horas suplementares prestadas por cada profissional.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador terá direito durante o dia.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado aos domingos, feriados e dias de descanso complementar**

1 — Administrativos, técnicos de vendas e serviços auxiliares de escritório:

- a) O trabalho prestado em dias de descanso (semanal e complementar) e feriados será pago pelo dobro da retribuição normal;
- b) O trabalho prestado aos domingos e feriados dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

2 — Trabalhadores da manipulação do pescado e restantes categorias profissionais: o trabalho prestado em feriados e no dia ou meio dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes, respectivamente, um dia ou meio dia e será pago pelo dobro da remuneração normal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — É proibida qualquer isenção de horário de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Pode ser concedida isenção de horário de trabalho para os trabalhadores que exerçam cargos de confiança ou direcção ou tenham funções de compradores e vendedores de peixe.

3 — A isenção de horário de trabalho confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal não inferior a 25 % da sua remuneração normal.

4 — Compete à entidade patronal requerer a isenção de horário de trabalho, devendo o requerimento ser acompanhado da declaração de concordância do interessado e da indicação da quantia atribuída a título de subsídio de isenção.

### **CAPÍTULO V**

#### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas mensais**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo II.

2 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem nome do trabalhador, respectiva categoria profissional, período de trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante a receber.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço.

4 — A todos os vendedores deverá ser atribuída uma remuneração certa mínima mensal nunca inferior à constante do anexo II, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

5 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 30 do mês seguinte àquele em que foram promovidas.

6 — Aos vendedores não pode ser alterada a área de trabalho nem mudado o tipo de clientela sem prévio acordo do trabalhador, desde que a definição da área ou tipo de clientela conste de contrato de trabalho por ele celebrado com a entidade patronal.

7 — Sempre que a entidade patronal proceder às alterações atrás referidas sem prévio acordo do trabalhador, ficará obrigada a garantir nos 6 meses subsequentes à

alteração, uma retribuição nunca inferior à média dos 12 meses anteriores, cessando esta obrigação logo que esses valores sejam alcançados na nova área.

8 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de € 19,20, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acessos automático, de acordo com as suas antiguidades.

9 — As diuturnidades acrescem à remuneração mensal efectiva.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### Cláusula de salvaguarda

1 — Se a inflação variar 1 ponto percentual ou mais relativamente ao diferencial existente entre as tabelas salariais A e B, constantes do anexo II, os salários serão, na próxima revisão desta convenção, automaticamente corrigidos no montante percentual da totalidade do desvio verificado.

2 — Para os efeitos constantes do número anterior, as partes acordam em utilizar a taxa média de inflação determinada a partir do índice de preços no consumidor (série A, continente — geral, sem habitação), calculado pelo Instituto Nacional de Estatística.

3 — Não sendo conhecidos os índices correspondentes à totalidade do período de produção de efeitos da CCT, as partes acordam em utilizar como estimativa para o cálculo dos índices em falta a variação média, verificada na parte já conhecida do referido período.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Funções de diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada estabelecida para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Nos casos previstos no número anterior, bem como naqueles em que, por qualquer motivo, nomeadamente substituição, exerça funções inerentes a profissão ou categoria profissional superior àquela em que se acha classificado, o trabalhador ingressará automaticamente na profissão ou categoria profissional cujas funções desempenhou, desde que aquelas situações se verifiquem durante quatro meses consecutivos ou cinco meses intercalados, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço dentro do mesmo ano civil.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cálculo de retribuição horária e diária

Para efeitos do disposto neste contrato, considera-se:

a) Retribuição diária — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

b) Retribuição horária — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 - RM}{52 \times HS}$$

sendo:

*RM* — retribuição mensal;  
*HS* — horário semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores receberão até 15 de Dezembro um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito.

2 — No ano de admissão o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — O trabalhador cujo contrato de trabalho cessar antes de 15 de Dezembro terá direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

4 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

### CAPÍTULO VI

#### Deslocações

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Há deslocações sempre que o trabalhador preste serviço fora do local de trabalho.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa, esta obrigar-se-á, além do pagamento dos transportes, ao pagamento das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — € 2,60;  
Almoço ou jantar — € 8,60;  
Ceia — € 4;  
Dormida — contra apresentação de documentos.

3 — O direito ao almoço só é conferido em caso de deslocações para além de 20 km do local de trabalho.

4 — O direito ao pequeno-almoço, jantar e ceia é conferido aos trabalhadores que prestem serviço fora do horário normal para que forem contratados ou que se encontrem em viagem.

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de € 38,40.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Utilização de veículo pelo trabalhador

1 — Sempre que ao serviço da empresa o profissional conduza um veículo de propriedade da empresa, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, sem prejuízo dos números seguintes, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor comprovadas judicialmente.

2 — Sempre que ao serviço da entidade patronal o trabalhador utilize, por mútuo acordo das partes, o seu

próprio veículo, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço em vigor do litro de gasolina super, suportando ainda neste caso a entidade patronal as despesas do seguro contra todos os riscos, incluindo a responsabilidade ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que relacionados com a sua actividade profissional na empresa.

3 — Quando o trabalhador se desloca em veículo de propriedade da empresa, esta efectuará um seguro de responsabilidade civil ilimitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente, desde que relacionados com a sua actividade profissional na empresa.

4 — A todos os trabalhadores que habitualmente se desloquem em viagem, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, de valor a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador, válido durante o período de deslocação e estadia a favor de quem o trabalhador designe.

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal**

1 — Trabalhadores administrativos, técnicos de vendas e serviços auxiliares de escritório:

- a) Para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, o dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado de descanso complementar;
- b) Desde que haja necessidade imperiosa por parte da empresa, poderá ser estabelecido o descanso complementar à segunda-feira.

2 — Trabalhadores da manipulação do pescado e restantes categorias profissionais: os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito ao descanso semanal no domingo e no sábado à tarde.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Feriados**

São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1.º de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
Feriado municipal;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Períodos de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, os trabalhadores terão direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

5 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste último caso, 10 dias úteis ser gozados consecutivamente.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Época de férias**

1 — O período de férias deve ser escolhido de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O período de férias será fixado entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Fora deste período o trabalhador só poderá gozar férias com a sua concordância por escrito.

3 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao Sindicato.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Interrupção de férias**

1 — Sempre que um período de doença devidamente comprovado coincida, no todo ou parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença, desde que a empresa seja oportunamente informada do seu início.

2 — Se, depois das férias marcadas no respectivo quadro ou iniciadas, estas forem transferidas ou interpoladas, o que só é possível se o trabalhador der o seu acordo por escrito, a entidade patronal é obrigada a indemnizar o trabalhador dos prejuízos que, comprovadamente, à data de acordo haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

3 — Em caso algum poderá o trabalhador ser forçado a deixar de gozar férias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Terão direito a acumular as férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar fora do território continental;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas ilhas adjacentes, quando as pretendam gozar noutra parte do território nacional ou estrangeiro.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar gozará as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa.

2 — Se o trabalhador não puder avisar a entidade patronal de que quer gozar as suas férias, receberá como compensação a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio completo.

3 — Aos trabalhadores que após a passagem à disponibilidade regressem à empresa será concedido o direito ao gozo de férias normais e respectivo subsídio por inteiro, nos termos deste contrato.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição referida na cláusula anterior, um subsídio igual à retribuição mensal.

2 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um subsídio equivalente aos dias de férias a que tiver direito, nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como à parte proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de não conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar e do respectivo subsídio.

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 47.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que presuponham efectiva prestação de trabalho, sendo obrigatório a sua comunicação ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é 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 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos diários, desde que não excedam noventa minutos por mês.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato podem faltar ao trabalho sem qualquer prejuízo nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivos de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;
- c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros e noras, durante cinco dias consecutivos;
- d) Falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bem como irmãos, cunhados, bisnetos, bisavós, sobrinhos, tios e avós, durante dois dias consecutivos;
- e) Durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião de casamento;
- f) Durante dois dias, por ocasião de nascimento de filhos;



- g) Pelo tempo necessário à prestação de serviço militar ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;
- h) Pelo tempo indispensável para prestar socorros urgentes, no caso de doença súbita ou grave, a membros do seu agregado familiar;
- i) Pelo tempo indispensável ao desempenho de funções sindicais, de previdência, INATEL e na qualidade de delegado sindical e de membro da comissão de trabalhadores;
- j) Sempre que as faltas sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- l) Quando as faltas resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação ou situação extraordinária semelhante, impeditivo de apresentação do trabalhador ao serviço;
- m) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, por motivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
- n) Por um dia para doação de sangue a título gracioso;
- o) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro ou acidente e para descanso posterior que se justifique.

2 — As faltas previstas nas alíneas c), d), e), f), h), l), m), n) e o) não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, nomeadamente o 13.º mês.

a) Sempre que as faltas previstas na alínea i) desta cláusula ultrapassem os limites previstos nas cláusulas 77.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup>, determinam apenas perda de retribuição.

3 — No caso da alínea c), as faltas serão contadas a partir do dia seguinte àquele em que o trabalhador tiver tido conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique no prazo de três dias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias ao período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato individual de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão unilateral pelo trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem, em qualquer altura, fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer tenha ou não prazo.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual poderão constar os efeitos acordados, os quais não poderão contrariar as leis gerais de trabalho nem retirar ao trabalhador direitos adquiridos nem créditos vencidos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos legais de direito e ainda nos casos previstos da convenção, nomeadamente:

- a) Expirado 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, desde que ambas as partes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — O despedimento do trabalhador por iniciativa da entidade patronal tem de resultar sempre de justa causa.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, de acordo com o estabelecido na cláusula 58.<sup>a</sup>

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho, nomeadamente:

- 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 prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de 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 da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador tem o direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com dois meses ou um mês de aviso prévio, conforme tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — Na falta total ou parcial de aviso prévio, o trabalhador pagará à outra parte uma indemnização de valor igual ao da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b) Falta culposa de pagamento de 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 sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista para o despedimento sem justa causa (cláusula 59.<sup>a</sup>).

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorridos três meses sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Tramitação do processo disciplinar**

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples ou registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena da sua nulidade.

2 — a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à associação sindical respectiva. A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação de nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam cinco dias sobre a sua afixação.

b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data em que foi notificado.

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, desde que

exista, o qual deve ser dado no prazo de cinco dias úteis contados a partir da apresentação da cópia do processo.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido o despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário àquele, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou a inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

8 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente quando se prove o dolo da entidade patronal fará esta incorrer nas multas previstas na lei, além da indemnização prevista na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento sem justa causa

Da decisão tomada em processo disciplinar previsto na cláusula anterior caberá recurso para o tribunal competente e, no caso de sentença favorável ao trabalhador, a entidade patronal é obrigada a pagar-lhe as retribuições desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da decisão final, podendo o trabalhador optar entre o direito à sua reintegração na empresa ou o de receber uma compensação de dois meses por cada ano ou fracção de serviço, no mínimo de quatro meses.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de os trabalhadores:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, de delegados sindicais, bem como de dirigentes ou representantes dos profissionais na Caixa de Previdência e Abono de Família ou outras instituições de previdência, INATEL, câmaras municipais e juntas de freguesia, e participarem em grupos de trabalho sindicais;
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos contados desde a data em que cessou o seu desempenho;

- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Em geral, exercerem, terem exercido ou terem-se candidatado ao exercício de quaisquer outras funções ou actividades de natureza sindical há menos de cinco anos contados nos termos da alínea anterior;
- e) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- f) Recusarem, nos termos desta CCT, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- g) Terem prestado aos sindicatos informações sobre as empresas, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais, ou tê-los posto ao corrente de transgressões às leis de trabalho e desta CCT cometidas pelas empresas sobre si ou sobre colegas;
- h) Haverem reclamado legitimamente a quem de direito contra as condições de trabalho existentes na empresa;
- i) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar uma sanção abusiva nos termos das alíneas referidas nesta cláusula, a indemnização por despedimento será elevada ao dobro da fixada na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Transmissão ou fusão da empresa

Em caso de transmissão ou fusão de empresas, será aplicada a legislação em vigor.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Falência da empresa

1 — A declaração judicial da falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se foram vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto não o for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que ele cessa, a entidade patronal obriga-se a passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

## CAPÍTULO IX

### Trabalho de mulheres

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Além do estipulado na presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres trabalhadoras o desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias. A entidade patronal garantirá mensalmente a retribuição à trabalhadora, comprometendo-se esta a reembolsar a entidade patronal no montante igual ao subsídio de previdência, excepto na parte que exercer o adiantamento recebido;
- c) Duas horas por dia, seguidas ou interpoladas, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos, até ao limite de oito meses após o parto;
- d) Irem às consultas pré-natais uma vez por mês, nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal;
- e) Não poderem ser compelidas durante a gravidez a trabalhar, seja em que circunstâncias forem, para além das 20 horas;
- f) Faltar até dois dias por mês, com perda de retribuição, sem prejuízo de antiguidade, período de férias e subsídios de férias e de Natal.

2 — É vedado às mulheres trabalhadoras o exercício de profissões nas quais fiquem sujeitas ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos ou pesos superiores a 10 kg individualmente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalhadoras com responsabilidades familiares

1 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se, se for compatível com a função que exercem, o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal.

2 — Consideram-se como responsabilidades familiares as trabalhadoras que tenham um agregado familiar a seu cargo.

## CAPÍTULO X

### Trabalho de menores

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direito de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal de quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

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

3 — Os menores não podem trabalhar para além das 20 horas.

4 — É assegurada uma redução do período diário de trabalho, não inferior a duas horas, aos menores de 18 anos de idade que frequentem estabelecimentos de ensino e provem estar matriculados e ter aproveitamento, sem prejuízo de remuneração e demais regalias.

## CAPÍTULO XI

### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade de trabalho

1 — Quando se verifique diminuição de rendimento por incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho, não pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela que vencia à data do acidente.

2 — Ainda em caso de diminuição substancial do rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de outros acidentes, a entidade patronal diligenciará no sentido de reconverter o trabalhador para outra profissão, podendo haver lugar a diminuição de retribuição.

## CAPÍTULO XII

### Regimes sociais

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — É assegurada uma redução do seu período diário de trabalho, não inferior a uma hora, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, para os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino, desde que provem estar matriculados e terem aproveitamento.

2 — O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho normal, sem perda de retribuição, nos dias em que tenha provas de exame oficiais ou oficializados.

3 — A entidade patronal concederá a todos trabalhadores estudantes um subsídio de 50 % das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente, desde que tenham aproveitamento.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

Nas empresas em que não seja paga a diferença entre o subsídio atribuído pela caixa de previdência e a retribuição auferida pelo trabalhador, passará a vigorar, a partir da data da publicação da presente convenção, a obrigatoriedade de complementarização do subsídio, durante 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Prémio de reforma**

Na data da reforma a entidade patronal pagará ao trabalhador, por uma só vez, um prémio de reforma correspondente a um mês de retribuição ilíquida se tiver mais de 25 anos de serviço na empresa, a dois meses se tiver mais de 30 anos e a três meses se tiver mais de 35 anos de serviço.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Direito de menores**

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pela presente CCT devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — Estas empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio de sindicatos, têm o dever de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências das condições de higiene e segurança no trabalho.

4 — Sempre que os trabalhadores ou os sindicatos requeiram fiscalização, os sindicatos poderão destacar um perito para acompanhar o(s) representante(s) da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e os respectivos prazos às entidades patronais.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Exercício da actividade sindical**

##### **SECÇÃO I**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver a actividade sindical da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais e comissões de trabalhadores, nos exclusivos termos da lei.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Penalidades**

1 — À entidade patronal é vedado impedir ou dificultar o exercício da actividade sindical.

2 — As infracções ao disposto no número anterior serão punidas nos termos da lei.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Impedimento do exercício da actividade sindical**

É nulo e de nenhum efeito o acto da entidade patronal que vise transferir ou de qualquer modo prejudicar os trabalhadores por razões da sua filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Reuniões**

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, no máximo de quinze horas por cada ano, desde que as mesmas reuniões sejam convocadas pelas direcções sindicais e fiquem assegurados os serviços de natureza urgente.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora a que pretendem efectuá-las.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Informações**

Os sindicatos têm direito a afixar no interior da empresa e em local apropriado os textos, comunicados ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores, por intermédio dos delegados sindicais.

### **SECÇÃO II**

#### **Dirigentes sindicais**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

Os membros da direcção das associações sindicais têm direito mensalmente a um crédito de seis dias nas empresas até 20 trabalhadores e de oito dias nas empresas com mais de 20 trabalhadores para desempenho das suas funções sindicais, mantendo todos os direitos emergentes da presente CCT.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Transferências**

Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Identificação**

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de recepção, sendo afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1 — As faltas dadas pelos delegados sindicais pelo tempo indispensável ao desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, salvo retribuição, como tempo efectivo de serviço.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, do crédito de cinco horas por mês e se for delegado da comissão intersindical de oito horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil, de acordo com as conveniências da sua actividade e mantendo o direito à retribuição.

3 — Os sindicatos deverão comunicar à entidade patronal a data e o número de dias que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas horas imediatas do primeiro dia em que os delegados faltarem, devendo, no entanto, estes diligenciar no sentido de a entidade patronal assegurar a sua substituição, se for caso disso.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

## CAPÍTULO XV

### Trabalhadores independentes

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

O recurso a trabalho autónomo para execução de tarefas específicas só é permitido aos comerciantes de pescado que tenham ao seu serviço um ou mais trabalhadores efectivos.

## CAPÍTULO XVI

### Comissões paritárias

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

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

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

## CAPÍTULO XVII

### Questões gerais transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, perda de diuturnidades, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas nesta CCT, sendo esta considerada como globalmente mais favorável.

2 — A presente convenção substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46,

de 15 de Dezembro de 1979, com a revisão constante no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1981, entre a Associação dos Comerciantes de Pescado e a FETESE, e o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, com a revisão constante do *Boletim do Trabalho*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 1980, entre a Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, ex-Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação de Pescado e Afins de Portugal.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Criação de novas categorias profissionais

São criadas as seguintes categorias profissionais:

- a) Distribuidor — nível 7;
- b) Repositor — nível 9;
- c) Empregado de armazém — nível 9;
- d) Assistente de *marketing* — nível 5.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

Os trabalhadores detentores da categoria designada por subchefe de secção são reclassificados na categoria de assistente administrativo, sem perda de antiguidade para efeitos da atribuição de diuturnidades.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Trabalhadores administrativos, técnicos de vendas e serviços auxiliares de escritório

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

*Apontador.* — É o trabalhador que, para além da totalidade ou partes das tarefas descritas para a categoria de escriturário, pode verificar e registar a assinatura do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas administrativas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Pode orientar e coordenar tecnicamente a actividade de profissionais menos qualificados.

*Assistente de marketing.* — É o trabalhador que tem a seu cargo desenvolver acções de publicidade, visando a promoção da empresa e fomentando a venda dos seus produtos, eventualmente através de acções directas junto do consumidor.

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

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

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

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

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua serviços análogos relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Contabilista/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de distribuir aos serviços a que lhe é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; traduz, lê, se necessário, o correio recebido e junta-lhe 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.

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que entrega, nas moradas dos clientes, as mercadorias compradas por estes, recebendo dos serviços competentes essas mercadorias e respectivas guias de remessa ou facturas, deslocando-se para o efeito em veículo ligeiro ou motociclo por si conduzido, ou utilizando transportes públicos.

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido e separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, e efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, prospectores de vendas, demonstradores; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda; ausculta o mercado, programas cumpridos, podendo às vezes aceitar encomendas.

*Mecânico de auto.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica. Assegura a manutenção do equipamento.

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

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e outros serviços análogos, não podendo ser afastado da zona do seu posto de trabalho quando em exercício de funções.

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

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

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

**Recepcionista.** — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

**Repositor.** — É o trabalhador que procede ao preenchimento das prateleiras de acordo com os produtos expostos, indo buscá-los ao armazém e marcando-os com o respectivo preço de venda, cuidando igualmente dos aspectos estéticos dos produtos e retirando os que se lhe afigurarem sem condições.

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

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas exclusivamente.

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

**Trabalhadora de limpeza** — É a trabalhadora cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

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

#### **Trabalhadores da manipulação do pescado e restantes categorias profissionais**

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas e entrega das mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

**Amanhadoras.** — São as trabalhadoras que amanham e preparam o peixe, podendo, excepcionalmente, na ausência do manipulador ou afluência de trabalho, ajudar a transportar as caixas até às camionetas.

**Caixa de balcão.** — É o trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Recebe encomendas, elabora as respectivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

**Caixeiro-ajudante.** — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

**Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.** — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

**Conferente.** — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

**Comprador de peixe.** — É o trabalhador que se encarrega da compra do pescado.



**Electricista (oficial).** — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagens eléctricas de comando, corte e protecção de baixa tensão e, quando habilitado, alta tensão, em oficinas ou noutros locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

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

**Empregado de armazém.** — É o trabalhador que desempenha funções diversas dentro do armazém relacionadas com entradas, arrumação e saída de mercadorias.

**Encarregado.** — É o trabalhador responsável pela organização e distribuição de serviços.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

**Encarregado de loja.** — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concorrência entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico da organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

**Manipulador.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes à manipulação e movimentação do pescado, desde a sua aquisição até final da sua confecção para entrega, podendo, quando necessário, ajudar a transportar as caixas até às camionetas.

**Maquinista.** — É o trabalhador que tem a seu cargo todas as operações inerentes ao bom funcionamento de todo o sistema de frio e a sua distribuição equitativa por todas as instalações de congelação e distribuição.

**Mecânico de frio ou ar condicionado.** — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água. O motorista não poderá ser obrigado a carregar e ou a descarregar.

**Operador de máquinas.** — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando qualquer das seguintes máquinas:

Empilhadora;  
Monta-cargas;  
Ponte-móvel;  
Grua, balança ou báscula.

**Praticante.** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

**Servente.** — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

## ANEXO II

**Tabela salarial de categorias e cargos**

(Em euros)		
Nível	Categorias	Remuneração mínima
1	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	635,40
2	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento de divisão ou de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro .....	591,50
3	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Técnico de contabilidade ..... Programador .....	550,40
4	Assistente administrativo ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Encarregado geral ..... Inspector de vendas ..... Secretário(a) de direcção .....	521,30
5	Assistente de <i>marketing</i> ..... Caixa ..... Caixeiro encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de loja ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Vendedor (a) .....	490
6	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Comprador de peixe ..... Electricista com mais de seis anos ..... Encarregado ..... Fiel de armazém ..... Maquinista com mais de seis anos ..... Mecânico de auto .....	459,80

(Em euros)		
Nível	Categorias	Remuneração mínima
	Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de seis anos ..... Motorista de pesados .....	
7	Apontador ..... Cobrador ..... Conferente ..... Distribuidor ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista .....	445,60
8	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista com mais de três anos e menos de seis anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Maquinista com mais de três anos e menos de seis anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de três anos e menos de seis anos ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Telefonista ..... Vendedor (b) .....	443,40
9	Ajudante de motorista ..... Caixa de balcão ..... Contínuo do 2.º ano ..... Electricista com menos de três anos ..... Empregado de armazém ..... Guarda ..... Manipulador ..... Maquinista com menos de três anos ..... Mecânico de frio ou ar condicionado com menos de três anos ..... Porteiro ..... Repositor .....	420,90
10	Amanhador ..... Embalador ..... Servente .....	392,90
11	Caixeiro-ajudante ..... Contínuo do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza ..... Aprendiz ..... Paquete ..... Praticante .....	368,10

(a) Aos vendedores que não aufram comissões será assegurada a remuneração mínima mensal acima mencionada.

(b) Para os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável, a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

### ANEXO III

1 — Os caixas e os cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 28,50.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a € 19,20 mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas, ou que habitualmente ali se desloquem, têm direito a um subsídio mensal no valor de € 28,50.

4 — A tabela salarial, cláusulas com expressão pecuniária e demais clausulado aplicam-se às entidades empregadoras que por força da lei adiram a esta convenção e as associadas da ACOPE — Associação dos

Comerciantes de Pescado que, no seu conjunto, se estimam sejam cerca de 450, empregando um número de trabalhadores que se estima em mais de 5000.

### ANEXO IV

*Técnico de contabilidade.* — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor, prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de contas, demonstração de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à celebração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios;
- 6) Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

### ANEXO IV

#### Estrutura dos níveis de qualificação conforme o anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78

#### 1 — Quadros superiores:

Chefe de escritório;  
Director de serviços;  
Analista de sistemas;  
Chefe de departamento;  
Chefe de divisão;  
Chefe de serviços;  
Contabilista;  
Tesoureiro.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de contabilidade;  
Chefe de secção;  
Programador.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de vendas;  
Encarregado geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado;  
Encarregado de armazém;  
Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;  
Encarregado de loja.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em língua estrangeiras;  
Inspector de vendas;  
Secretário(a) de direcção;  
Subchefe de secção;  
Assistente administrativo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Apontador;  
Caixa;  
Conferente;  
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Assistente de *marketing*;  
Caixeiro;  
Vendedor;  
Promotor de vendas;  
Prospecção de vendas.

5.3 — Produção e outros:

Comprador de peixe;  
Electricista;  
Fiel de armazém;  
Maquinista;  
Mecânico de frio ou ar condicionado;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Operador de máquinas;  
Mecânico auto.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Distribuidor;  
Empregado de armazém;  
Repositor;  
Caixa de balcão;  
Cobrador;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de motorista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro;  
Trabalhador de limpeza.

7.2 — Produção:

Amanhadora;  
Embalador;  
Manipulador;  
Servente.

**Estágio e aprendizagem**

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Paquete.

A.2 — Praticantes do comércio:

Caixeiro-ajudante.

A.3 — Praticante de produção:

Praticante.

Depositado em 28 de Julho de 2004, a fl. 66 do livro n.º 10, com o registo n.º 92/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., que exerce a actividade de comércio, e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Este AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II e III.

4 — Este AE abrange uma empresa e 89 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e revisão**

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Abril de 2004 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

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

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

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

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

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sábado, para os trabalhadores do comércio.

2 — O descanso obrigatório é ao domingo, sendo o dia de descanso complementar feito de acordo com a Cooperativa e os trabalhadores.

3 — O horário de trabalho será de trinta e sete horas e trinta minutos semanais, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,55.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

Aplica-se à Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Director de loja .....	É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige o estabelecimento e o pessoal, sendo ainda responsável perante a entidade patronal por todos os serviços e mercadorias da empresa.	Encarregado de loja A — mais de 30 trabalhadores. Encarregado de loja B — de 11 a 30 trabalhadores. Encarregado de loja C — até 10 trabalhadores.
Coordenador de loja .....	É o trabalhador responsável pela coordenação de um ou vários estabelecimentos.	
Encarregado de loja .....	É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige um estabelecimento.	
Chefe de secção administrativo .....	É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de uma secção.	
Operador encarregado/chefe de secção.	É o trabalhador que, no estabelecimento, dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.	
Subchefe de secção .....	É o trabalhador que, no estabelecimento, na dependência do chefe de secção ou de hierarquia superior, para além das responsabilidades cometidas aos operadores, se ocupa de serviços especializados, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores; por delegação expressa de competências pode substituir o chefe de secção nas suas faltas ou impedimentos.	
Escriturário principal .....	É o trabalhador que, na dependência de um chefe de secção ou superior, executa tarefas de especialização administrativa, requerendo experiência e capacidade de actuação autónoma no âmbito de normas e instruções gerais relativas ao serviço de escritório. Acessoriamente, pode coordenar a actividade de trabalhadores de categoria inferior à sua para a realização de tarefas concretas que lhe sejam confiadas. Substitui o chefe de secção na sua ausência.	
Escriturário .....	1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira 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. Distribui e regulariza as compras e ven-	

Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Estagiário do 2.º ano.  
Estagiário do 1.º ano.  
Praticante do 2.º ano.  
Praticante do 1.º ano.

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
	<p>das; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.</p> <p>2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao aumento de salários ou outros afins.</p>	
Operador de computador . . . . .	É o trabalhador que acciona e vigia máquinas automáticas para tratamento de informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa adequado, introduz os dados, coloca o papel na impressora, vigia o funcionamento do computador e executa as operações necessárias consoante as informações recebidas, retira o papel impresso, comunica a quem de direito as anomalias verificadas, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, actualiza o <i>backup</i> ou arquiva em disquetes os trabalhos realizados.	Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup>
Operador . . . . .	É o trabalhador que no estabelecimento desempenha as tarefas inerentes ao seu funcionamento, nomeadamente entre outras, aquelas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. Pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adscrição ou em regime de rotação por todas elas. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação nas prateleiras equipamentos e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Elabora notas de encomenda ou informações sobre existências. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que a lhe estão cometidas.	Operador especializado. Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup> Operador-ajudante.
Operador principal . . . . .	Para além das funções de operador, pode substituir em caso de ausência o subchefe de secção.	
Servente de limpeza . . . . .	É o trabalhador encarregado principalmente de proceder à limpeza das instalações.	
Encarregado de talho . . . . .	É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.	
Talhante . . . . .	É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes; pesa e embrulha a carne.	Talhante de 1. <sup>a</sup> Talhante de 2. <sup>a</sup> Talhante de 3. <sup>a</sup> Praticante de talhante do 2.º ano. Praticante de talhante do 1.º ano.
Subchefe de secção (talho) . . . . .	É o trabalhador que na secção de talho desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público, faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes; pesa e embrulha a carne. Pode substituir o profissional hierarquicamente superior.	
Salsicheiro . . . . .	É o profissional que fabrica chouriços, farinheiras, salpicão, salsichas ou artigos similares com carnes e outros ingredientes apropriados, utilizando processos tradicionais ou modernos. Se necessário corta a carne, pica-a, pesa-a e mistura-a com os condimentos próprios. Abastece uma máquina com os ingredientes, fixa a tripa no orifício da manobra um dispositivo até encher por completo. Aperta e ata as extremidades com fios nos produtos que tal necessitem. Coloca o enchimento em carros ou local adequado, procede ainda à limpeza, arrumação, embalagem e rotulagem. Colabora em trabalhos complementares de matança. Procede ainda ao desossamento de carnes, não sendo obrigado a utilizar goivo.	

## ANEXO II

**Tabela salarial (supermercado e escritório)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Director de loja .....	1 315
II	Coordenador de loja .....	1 150
III	Encarregado de loja A .....	1 096
IV	Operador encarregado (arm./loja), chefe de secção administrativo, chefe de secção ...	977
V	Encarregado de loja B .....	733
VI	Encarregado de loja C, subchefe de secção ...	703
VII	Escrutário principal, operador principal, operador de computador de 1.ª classe ....	611
VIII	Operador especializado, primeiro-escriturário .....	563
IX	Operador de 1.ª, segundo-escriturário .....	494
X	Servente de limpeza .....	482
XI	Operador de 2.ª, terceiro-escriturário .....	465
XII	Operador-ajudante, estagiária de escritório do 2.º ano .....	456
XIII	Praticante do 2.º ano, estagiário de escritório do 1.º ano .....	400
XIV	Praticante do 1.º ano, praticante de escritório	361

## ANEXO III

**Tabela salarial (talho)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho .....	977
II	Subchefe de secção de talho .....	842
III	Talhante de 1.ª .....	798
IV	Talhante de 2.ª .....	775
V	Talhante de 3.ª, salsicheiro .....	502
VI	Praticante de talhante do 2.º ano .....	400
VII	Praticante de talhante do 1.º ano .....	361

## ANEXO IV

Diuturnidades — € 19.

Subsídio de caixa — € 40

Beja, 21 de Julho de 2004.

Pela Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L.:

*Júlio Sequeira Raimundo*, mandatário.  
*Francisco Manuel Chicharro Batista Garcia*, mandatário.

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

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Carlos Manuel Hermozilha*, mandatário.

### Texto consolidado

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., que exerce a actividade de comércio e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Este AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II e III.

4 — Este AE abrange uma empresa e 89 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Abril de 2004 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

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

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

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

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sábado, para os trabalhadores do comércio.

2 — O descanso obrigatório é ao domingo, sendo o dia de descanso complementar feito de acordo com a cooperativa e os trabalhadores.

3 — O horário de trabalho será de trinta e sete horas e trinta minutos semanais, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,55.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este AE mantêm as categorias profissionais, a exemplo do anexo I, nas secções onde exercem funções, tais como talho e administrativos, à excepção da loja e armazém, onde deverão adoptar a nova classificação profissional com a designação de operadores, cuja equiparação é a seguinte:

Operador-ajudante — caixeiro-ajudante;  
Operador de 2.<sup>a</sup> — terceiro-caixeiro;  
Operador de 1.<sup>a</sup> — segundo-caixeiro;  
Operador especializado — primeiro-caixeiro;  
Operador-encarregado — caixeiro chefe de secção;  
Encarregado de loja — caixeiro-encarregado.

a) A função de operadores terá a seguinte definição:

b) Os profissionais que nos mesmos estabelecimentos exercem, em regime de cumulação ou de exclusividade, funções de recepção de mercadorias, sua conferência e marcação, abastecimento dos locais de exposição para venda, controlo de saída das mercadorias vendidas e recebimento do respectivo valor têm a designação profissional de operador e admitem as classes de operador-ajudante, operador de 2.<sup>a</sup>, operador de 1.<sup>a</sup> operador especializado, operador encarregado e encarregado de loja.

c) O profissional que, no supermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de

exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controlo de saída da mercadoria vendida e recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. O operador especializado, além das tarefas atrás descritas, fornece aos profissionais das classes hierarquicamente na sua dependência apoio técnico, orientando-os na execução das respectivas tarefas; fiscaliza as operações de loja, incluindo o serviço de controlo da saída de mercadoria e recebimento do respectivo valor; regista os elementos directamente decorrentes da entrada e saída de mercadoria, substitui eventualmente o operador encarregado nos seus impedimentos e ausências.

d) O profissional que, em regime de exclusividade, exerça funções de controlo de saída de mercadorias vendidas, conferindo-as, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor, não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.<sup>a</sup>

e) Os profissionais cuja classificação adoptarem a designação de operadores serão abrangidos pelo capítulo III, cláusula 12.<sup>a</sup>, do CCT para o comércio retalhista do distrito de Beja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1984.

f) O talhante de 2.<sup>a</sup> será obrigatoriamente promovido a talhante de 1.<sup>a</sup> logo que complete três anos de permanência na categoria.

g) O talhante de 3.<sup>a</sup> será obrigatoriamente promovido a talhante de 2.<sup>a</sup> logo que complete três anos de permanência na categoria.

h) O tempo máximo de permanência na categoria prevista na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

i) O praticante de talhante será promovido a talhante de 3.<sup>a</sup> após dois anos de permanência na categoria.

j) Talhante de 3.<sup>a</sup> (nova).

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

Aplica-se à Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

### ANEXO I

#### Profissões e categorias profissionais

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Director de loja .....	É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige o estabelecimento e o pessoal, sendo ainda responsável perante a entidade patronal por todos os serviços e mercadorias da empresa.	
Coordenador de loja .....	É o trabalhador responsável pela coordenação de um ou vários estabelecimentos.	
Encarregado de loja .....	É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige um estabelecimento.	Encarregado de loja A — mais de 30 trabalhadores. Encarregado de loja B — de 11 a 30 trabalhadores. Encarregado de loja C — até 10 trabalhadores.

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Chefe de secção administrativo . . . . .	É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de uma secção.	
Operador encarregado/chefe de secção.	É o trabalhador que, no estabelecimento, dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.	
Subchefe de secção . . . . .	É o trabalhador que, no estabelecimento, na dependência do chefe de secção ou de hierarquia superior, para além das responsabilidades cometidas aos operadores, se ocupa de serviços especializados, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores; por delegação expressa de competências pode substituir o chefe de secção nas suas faltas ou impedimentos.	
Escriturário principal . . . . .	É o trabalhador que, na dependência de um chefe de secção ou superior, executa tarefas de especialização administrativa, requerendo experiência e capacidade de actuação autónoma no âmbito de normas e instruções gerais relativas ao serviço de escritório. Acessoriamente, pode coordenar a actividade de trabalhadores de categoria inferior à sua para, a realização de tarefas concretas que lhe sejam confiadas. Substitui o chefe de secção na sua ausência.	
Escriturário . . . . .	1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira 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. Distribui e regulariza as compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. 2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao aumento de salários ou outros afins.	Escriturário de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 3. <sup>a</sup> Estagiário do 2.º ano. Estagiário do 1.º ano. Praticante do 2.º ano. Praticante do 1.º ano.
Operador de computador . . . . .	É o trabalhador que acciona e vigia máquinas automáticas para tratamento de informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa adequado, introduz os dados, coloca o papel na impressora, vigia o funcionamento do computador e executa as operações necessárias consoante as informações recebidas, retira o papel impresso, comunica a quem de direito as anomalias verificadas, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, actualiza o <i>backup</i> ou arquiva em disquetes os trabalhos realizados.	Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup>
Operador . . . . .	É o trabalhador que no estabelecimento desempenha as tarefas inerentes ao seu funcionamento, nomeadamente entre outras, aquelas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. Pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adscrição ou em regime de rotação por todas elas. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação nas prateleiras, equipamentos e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Elaborar notas de encomenda ou informações sobre existências. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas e lhe estão cometidas.	Operador especializado. Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup> Operador-ajudante.
Operador principal . . . . .	Para além das funções de operador, pode substituir em caso de ausência o subchefe de secção.	
Servente de limpeza . . . . .	É o trabalhador encarregado principalmente de proceder à limpeza das instalações.	
Encarregado de talho . . . . .	É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.	



Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Talhante .....	É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes; pesa e embrulha a carne.	Talhante de 1. <sup>a</sup> Talhante de 2. <sup>a</sup> Talhante de 3. <sup>a</sup> Praticante de talhante do 2.º ano. Praticante de talhante do 1.º ano.
Subchefe de secção (talho) .....	É o trabalhador que na secção de talho desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público, faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes; pesa e embrulha a carne. Pode substituir o profissional hierarquicamente superior.	
Salsicheiro .....	É o profissional que fabrica chouriços, farinheiras, salpicão, salsichas ou artigos similares com carnes e outros ingredientes apropriados, utilizando processos tradicionais ou modernos. Se necessário corta a carne, pica-a, pesa-a e mistura-a com os condimentos próprios. Abastece uma máquina com os ingredientes, fixa a tripa no orifício da manobra um dispositivo até encher por completo. Aperta e ata as extremidades com fios nos produtos que tal necessitem. Coloca o enchimento em carros ou local adequado, procede ainda à limpeza, arrumação, embalagem e rotulagem. Colabora em trabalhos complementares de matança. Procede ainda ao desossamento de carnes, não sendo obrigado a utilizar goivo.	

## ANEXO II

### Tabela salarial (supermercado e escritório)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Director de loja .....	1 315
II	Coordenador de loja .....	1 150
III	Encarregado de loja A .....	1 096
IV	Operador encarregado (arm./loja), chefe de secção administrativo, chefe de secção ...	977
V	Encarregado de loja B .....	733
VI	Encarregado de loja C, subchefe de secção ...	703
VII	Escrutário principal, operador principal, operador de computador de 1. <sup>a</sup> classe ....	611
VIII	Operador especializado, primeiro-escriturário .....	563
IX	Operador de 1. <sup>a</sup> , segundo-escriturário .....	494
X	Servente de limpeza .....	482
XI	Operador de 2. <sup>a</sup> , terceiro-escriturário .....	465
XII	Operador-ajudante, estagiário de escritório do 2.º ano .....	456
XIII	Praticante do 2.º ano, estagiário de escritório do 1.º ano .....	400
XIV	Praticante do 1.º ano, praticante de escritório	361

## ANEXO III

### Tabela salarial (talho)

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho .....	977
II	Subchefe de secção de talho .....	842
III	Talhante de 1. <sup>a</sup> .....	798
IV	Talhante de 2. <sup>a</sup> .....	775
V	Talhante de 3. <sup>a</sup> , salsicheiro .....	502
VI	Praticante de talhante do 2.º ano .....	400
VII	Praticante de talhante do 1.º ano .....	361

## ANEXO IV

Diuturnidades — € 19.

Subsídio de caixa — € 40

Beja, 21 de Julho de 2004.

Pela Cooperativa de Produção e Consumo Proletário Alentejano, C. R. L.:

*Júlio Sequeira Raimundo*, mandatário.  
*Francisco Manuel Chicharro Batista Garcia*, mandatário.

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

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Carlos Manuel Hermozilha*, mandatário.

Depositado em 27 de Julho de 2004, a fl. 65 do livro n.º 10, com o registo n.º 90/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

**Texto final acordado nas negociações directas**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., que exerce a actividade de comércio, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Este AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 32 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2004 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

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

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

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

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

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais de segunda-feira a sábado para os trabalhadores do comércio.

2 — O descanso obrigatório é ao domingo, sendo o dia de descanso complementar feito de acordo com a Cooperativa e os trabalhadores.

3 — Deverá sempre fazer coincidir com um sábado por mês o descanso complementar.

4 — O horário de trabalho será de trinta e nove horas semanais de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores administrativos.

5 — O descanso semanal para os trabalhadores administrativos é ao sábado e domingo.

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Subsídio de almoço**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuída, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,50.

.....

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

Aplica-se à COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

**ANEXO I**

**Profissões e categorias profissionais**

Profissão	Definição	Carreira profissional ou escalão
Gerente comercial .....	É o profissional que organiza e dirige o estabelecimento, sendo responsável perante a entidade patronal por todos os serviços e mercadorias da empresa.	
Encarregado-geral .....	É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais operadores-encarregados.	
Operador-encarregado .....	É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade, sob ordens do encarregado-geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.	

Profissão	Definição	Carreira profissional ou escalão
Operador .....	É o trabalhador que, no estabelecimento, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor, colabora nos inventários periódicos; pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adstricção ou em regime de rotação por todas elas. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.	Operador especializado. Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup> Operador-ajudante.
Encarregado de talho .....	É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.	
Talhante .....	É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público, faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes; pesa e embrulha a carne.	Talhante de 1. <sup>a</sup> Talhante de 2. <sup>a</sup> Praticante.
Chefe de escritório .....	É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos	
Escriturário .....	1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira 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. Distribui e regulariza as compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. 2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.	Escriturário de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 3. <sup>a</sup> Estagiário do 2.º ano. Estagiário do 1.º ano. Praticante.
Servente de limpeza .....	É o trabalhador encarregado principalmente de proceder à limpeza das instalações.	

## ANEXO II

**Tabela salarial (supermercado)**

(Valores em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Gerente comercial .....	707
II	Encarregado-geral .....	628
III	Operador-encarregado .....	595
IV	Operador especializado .....	537
V	Operador de 1. <sup>a</sup> .....	471
VI	Operador de 2. <sup>a</sup> .....	453
VII	Operador-ajudante .....	391
VIII	Servente de limpeza .....	395

## ANEXO III

**Tabela salarial (talhantes)**

(Valores em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Encarregado de talho .....	623
II	Talhante de 1. <sup>a</sup> .....	553
III	Talhante de 2. <sup>a</sup> .....	483
IV	Praticante de talhante .....	429

## ANEXO IV

**Tabela salarial (escritório)**

(Valores em euros)		
Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de escritório .....	616
II	Primeiro-escriturário .....	580
III	Segundo-escriturário .....	535
IV	Terceiro-escriturário .....	461
V	Estagiário do 2.º ano .....	440
VI	Estagiário do 1.º ano .....	386

## ANEXO V

Diuturnidades — € 15,50.

Subsídio de caixa — € 19,50.

Beja, 30 de Junho de 2004.

Pela COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L.:

*Manuel Guerreiro Marques*, mandatário.

*Vitor Joaquim Antunes Marques da Silva*, mandatário.

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

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.

*Carlos Manuel Hermozilha*, mandatário.

## **Texto consolidado**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a COOPCASCARENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., que exerce a actividade de comércio, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Este AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 32 trabalhadores.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Vigência e revisão**

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2004 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

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

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

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

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

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais de segunda-feira a sábado para os trabalhadores do comércio.

2 — O descanso obrigatório é ao domingo, sendo o dia de descanso complementar feito de acordo com a Cooperativa e os trabalhadores.

3 — Deverá sempre fazer coincidir com um sábado por mês o descanso complementar.

4 — O horário de trabalho será de trinta e nove horas semanais de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores administrativos.

5 — O descanso semanal para os trabalhadores administrativos é ao sábado e domingo.

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

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de almoço**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuída, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de € 4,50.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Classificação profissional**

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este AE mantêm as categorias profissionais, a exemplo do anexo I, nas secções onde exercem funções, tais como talho e administrativos, à excepção da loja e armazém, onde deverão adoptar a nova classificação profissional com a designação de operadores, cuja equiparação é a seguinte:

Operador-ajudante — caixa-ajudante;  
Operador de 2.<sup>a</sup> — terceiro-caixeiro;  
Operador de 1.<sup>a</sup> — segundo-caixeiro;  
Operador especializado — primeiro-caixeiro;  
Operador-encarregado — caixa chefe de secção;  
Encarregado de loja — caixa-encarregado.

a) A função de operadores terá a seguinte definição.

b) Os profissionais que nos mesmos estabelecimentos exercem, em regime de acumulação ou exclusividade, funções de recepção de mercadorias, sua conferência e marcação, abastecimento dos locais de exposição para venda e controlo de saída das mercadorias vendidas e recebimento do respectivo valor, têm a designação profissional de operador e admitem as classes de operador-ajudante, operador de 2.<sup>a</sup>, operador de 1.<sup>a</sup>, operador especializado, operador-encarregado e encarregado de loja.

c) O profissional que, no supermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação, controlo de saída da mercadoria vendida e recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções.

O operador especializado, além das tarefas atrás descritas, fornece aos profissionais das classes hierarquicamente na sua dependência apoio técnico, orientando-os na execução das respectivas tarefas, fiscaliza as operações de loja, incluindo o serviço de controlo das saídas de mercadorias e recebimento do respectivo valor; regista os elementos directamente decorrentes da entrada e saída de mercadorias, substitui eventualmente o operador-encarregado nos seus impedimentos e ausências.

d) O profissional que em regime de exclusividade exerça funções de controlo da saída de mercadorias vendidas, conferindo-as, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor, não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.<sup>a</sup>

e) Os profissionais cuja classificação adoptar a designação de operadores serão abrangidos pelo capítulo III, cláusula 12.<sup>a</sup>, do CCT para o comércio retalhista do distrito de Beja.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1 — O talhante de 2.<sup>a</sup> será obrigatoriamente promovido respectivamente a talhante de 1.<sup>a</sup> logo que complete três anos de permanência na categoria.

2 — O tempo máximo de permanência na categoria prevista no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

3 — O praticante de talhante será promovido a talhante de 2.<sup>a</sup> após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinja 18 anos de idade.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

Aplica-se à COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

### ANEXO I

#### Profissões e categorias profissionais

Profissão	Definição	Carreira profissional ou escalão
Gerente comercial .....	É o profissional que organiza e dirige o estabelecimento, sendo responsável perante a entidade patronal por todos os serviços e mercadorias da empresa.	
Encarregado-geral .....	É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais operadores-encarregados.	
Operador-encarregado .....	É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade, sob ordens do encarregado-geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.	
Operador .....	É o trabalhador que, no estabelecimento, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor, colabora nos inventários periódicos; pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adstricção ou em regime de rotação por todas elas. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.	Operador especializado. Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup> Operador-ajudante.
Encarregado de talho .....	É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.	
Talhante .....	É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público, faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes; pesa e embrulha a carne.	Talhante de 1. <sup>a</sup> Talhante de 2. <sup>a</sup> Praticante.
Chefe de escritório .....	É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos	
Escriturário .....	1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira 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. Distribui e regulariza as compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.	Escriturário de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 3. <sup>a</sup> Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano. Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano. Praticante.

Profissão	Definição	Carreira profissional ou escalão
	2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.	
Servente de limpeza . . . . .	É o trabalhador encarregado principalmente de proceder à limpeza das instalações.	

**ANEXO II**  
**Tabela salarial (supermercado)**

(Valores em euros)

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Gerente comercial . . . . .	707
II	Encarregado-geral . . . . .	628
III	Operador-encarregado . . . . .	595
IV	Operador especializado . . . . .	537
V	Operador de 1.ª . . . . .	471
VI	Operador de 2.ª . . . . .	453
VII	Operador-ajudante . . . . .	391
VIII	Servente de limpeza . . . . .	395

**ANEXO III**  
**Tabela salarial (talhantes)**

(Valores em euros)

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Encarregado de talho . . . . .	623
II	Talhante de 1.ª . . . . .	553
III	Talhante de 2.ª . . . . .	483
IV	Praticante de talhante . . . . .	429

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial (escritório)**

(Valores em euros)

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de escritório . . . . .	616
II	Primeiro-escriurário . . . . .	580
III	Segundo-escriurário . . . . .	535
IV	Terceiro-escriurário . . . . .	461
V	Estagiário do 2.º ano . . . . .	440
VI	Estagiário do 1.º ano . . . . .	386

**ANEXO V**

Diuturnidades — € 15,50.  
Subsídio de caixa — € 19,50.

Beja, 30 de Junho de 2004.

Pela COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L.:

*Manuel Guerreiro Marques*, mandatário.  
*Vitor Joaquim Antunes Marques da Silva*, mandatário.

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

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Carlos Manuel Hermozilha*, mandatário.

Depositado em 22 de Julho de 2004, a fl. 65 do livro n.º 10, com o registo n.º 87/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre CTT — Correios de Portugal, S. A., na qualidade de empregador, e:

SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média;

SINQUADROS — Sindicato de Quadros de Correios;

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;

SINCOR — Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações;

SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;

SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;

FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros (em representação do SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante);

SE — Sindicatos dos Economistas;

SPEUE (ex-SETN) — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia;

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (representado pelo SINTTAV);

USI — União dos Sindicatos Independentes (em representação do SINQTB — Sindicato dos Quadros e Técnicos Bancários, do SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, do SIB — Sindicato Independente da Banca, da ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, do SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos e da Aspas — Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde);

SNE (ex-SNET) — Sindicato Nacional dos Engenheiros;

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

na qualidade de associações sindicais representantes dos trabalhadores dos CTT, é celebrado, hoje, dia 23 de Junho de 2004, o presente acordo de empresa (AE), que abrange o território nacional, no âmbito do sector de actividade postal.

O presente AE altera o AE dos CTT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1996, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de

28 de Fevereiro de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000,  
e 29, de 8 de Agosto de 2002.

À data da sua celebração, o presente AE abrange  
12 793 trabalhadores dos CTT.

#### AE de 2004 dos CTT, S. A.

	Tabela actual (em euros)	Tabela proposta (em euros)	Acréscimo absoluto <sup>(1)</sup> (em euros)	Aumento <sup>(2)</sup> (em percentagem)
Diuturnidades <sup>(3)</sup> .....	26,85	27,47	0,62	2,3
Subsídio de refeição <sup>(3)</sup> .....	7,97	8,15	0,18	2,2
Subsídio de pequeno-almoço <sup>(3)</sup> .....	1,62	1,66	0,04	2,2
Subsídio de condução <sup>(3)</sup> .....	1,98	2,02	0,04	2,2
Idem <sup>(3)</sup> .....	1,09	1,11	0,02	2,2
Subsídio de acum. motoristas <sup>(3)</sup> .....	1,98	2,02	0,04	2,2
Subsídio de cargas e descargas <sup>(3)</sup> .....	1,05	1,07	0,02	2,2
Subsídio de divisão e indexação <sup>(3)</sup> .....	1,05	1,07	0,02	2,2
Subsídio de CRT em atendimento ECA <sup>(3)</sup> .....	0,94	0,96	0,02	2,2
Comp. espec. na distribuição <sup>(3)</sup> .....	0,48	0,49	0,01	2,2
Subsídio de turno <sup>(3)</sup> .....				2,2
Subsídio de infantário <sup>(3)</sup> .....	58,59	60,93	2,34	4
Subsídio de amas <sup>(3)</sup> .....	40,11	41,71	1,6	4
Abono para falhas <sup>(4)</sup> .....				2,4
Comp. cessação de actividade <sup>(4)</sup> .....				2,2

<sup>(1)</sup> Mínimo — € 12,50.

<sup>(2)</sup> Mínimo — 2,2 %.

<sup>(3)</sup> Período de vigência — de 1 de Junho de 2004 a 30 de Abril de 2005.

<sup>(4)</sup> Entrada em vigor — 1 de Janeiro de 2005.

#### ANEXO A

Níveis	Tabela actual (em euros)	Tabela proposta	Acréscimo absoluto (1)	Percentagem do acréscimo (2)
<b>Não chefias</b>				
A .....	390,40	402,90	12,50	3,20
B .....	421,10	433,60	12,50	2,97
B1 .....	458,50	471	12,50	2,73
C .....	483,20	495,70	12,50	2,59
D .....	536,70	549,20	12,50	2,33
E .....	560,90	573,40	12,50	2,23
F .....	588,10	601,10	13	2,21
G .....	638	652,10	14,10	2,21
H .....	686	701,10	15,10	2,20
I .....	756,20	772,90	16,70	2,21
I' .....	798,40	816	17,60	2,20
J .....	846,10	864,80	18,70	2,21
J1 .....	912,60	932,70	20,10	2,20
K .....	956,70	977,80	21,10	2,21
L .....	1 071,20	1 094,80	23,60	2,20
L1 .....	1 141	1 166,20	25,20	2,21
L2 .....	1 214,40	1 241,20	26,80	2,21
M .....	1 215,70	1 242,50	26,80	2,20
M1 .....	1 293,80	1 322,30	28,50	2,20
M2 .....	1 367,70	1 397,80	30,10	2,20
N .....	1 377,40	1 407,80	30,40	2,21
M3 .....	1 407	1 438	31	2,20
N' .....	1 505,10	1 538,30	33,20	2,21
O .....	1 620,40	1 656,10	35,70	2,20
O' .....	1 810,10	1 850	39,90	2,20
P .....	1 810,10	1 850	39,90	2,20
Q .....	1 952,30	1 995,30	43	2,20
R .....	2 073,40	2 119,10	45,70	2,20
S .....	2 320	2 371,10	51,10	2,20
<b>Cargos de direcção e chefia</b>				
0 .....	721,10	737	15,90	2,20
1 .....	802,90	820,60	17,70	2,20
2 .....	869,90	889,10	19,20	2,21
3 .....	988,60	1010,40	21,80	2,21
4 .....	1 161,10	1 186,70	25,60	2,20
5 .....	1 377,40	1 407,80	30,40	2,21
6 .....	1 620,40	1 656,10	35,70	2,20
7 .....	1 810,10	1 850	39,90	2,20
8 .....	1 952,30	1 995,30	43	2,20
9 .....	2 073,40	2 119,10	45,70	2,20

<sup>(1)</sup> Mínimo — € 12,50.

<sup>(2)</sup> Mínimo — 2,2 %.

## **Texto consolidado do acordo de empresa de 2004**

[nos termos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 550.º do Código do Trabalho, anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto]

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e revisão**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE), subscrito pelas entidades mencionadas na sua parte final, obriga, por uma parte, a empresa CTT, Correios de Portugal, S. A. — adiante designada por CTT ou empresa — e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

3 — O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As disposições relativas a matéria salarial e pecuniária vigorarão pelo prazo de 12 meses.

3 — O restante clausulado vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses, excepto se se verificar a situação prevista no n.º 2 da cláusula seguinte.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Denúncia e revisão**

1 — O presente acordo, na sua matéria salarial e pecuniária, não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — Quanto à restante matéria, o presente acordo não poderá ser denunciado antes de decorridos 20 meses após a data da sua entrega para depósito, salvo acordo contrário das partes.

3 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão, escrita e fundamentada, relativa às matérias que se pretendem alterar.

4 — A resposta à proposta de revisão deverá ser enviada até 30 dias após a recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção da contra-proposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

6 — O calendário das negociações será fixado na primeira reunião das partes, tendo em conta as matérias a rever.

### **CAPÍTULO II**

#### **Direito sindical e exercício da acção sindical**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Princípios gerais**

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

2 — É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da lei.

3 — As infracções ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

4 — É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

5 — A empresa obriga-se a:

- a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup>;
- b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, mediante acordo com os representantes dos trabalhadores;
- c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos do n.º 2, alínea a), cláusula 6.<sup>a</sup>

6 — A empresa obriga-se ainda a:

- a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Quotização sindical**

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, com pelo menos 100 trabalhadores da empresa inscritos, até ao dia 30 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.



2 — Quando se verificarem erros na dedução das quotas sindicais, a empresa procederá à respectiva rectificação até dois meses após a detecção dos mesmos. No caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.

3 — Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respectiva quota sindical, tal desconto só deixará de efectuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao sindicato e à empresa a vontade de o fazerem cessar.

4 — Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no n.º 1 após a entrada em vigor deste acordo será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adoptar tal sistema de cobrança.

5 — As declarações a que se referem os n.ºs 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Membros dos corpos gerentes

1 — São considerados membros dos corpos gerentes aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respectivas.

2 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respectiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

- a) Quando forem trabalhadores da empresa, bem como os seus assessores que os acompanhem, têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- b) Acompanhar as fases da instrução dos processos disciplinares, conforme o previsto no regulamento disciplinar;
- c) Consultar a documentação relativa a processos de concursos de transferência, mudanças de grupo profissional, promoções e preenchimento de cargos de chefia necessariamente precedido de concurso, sem prejuízo do disposto na regulamentação específica;
- d) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;
- e) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

3 — Os membros dos corpos gerentes identificam-se por documento próprio passado pelas respectivas associações sindicais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — Na empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.

2 — São direitos dos delegados sindicais:

- a) Disporem nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e

a título permanente, de um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

- b) Disporem nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;
- c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do n.º 5 da cláusula 4.<sup>a</sup>;
- d) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção sindical respectiva;
- e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais.

3 — As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Faltas dos dirigentes sindicais

1 — Os membros das direcções sindicais têm direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um para desenvolvimento da actividade sindical e mais cinco dias úteis para reuniões de direcção. Estas faltas não afectam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste acordo.

2 — Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a cinco dias úteis por mês para reuniões. Os membros da assembleia geral têm direito a dois dias úteis por mês para reuniões.

3 — A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direcções sindicais para a actividade sindical, nos termos da primeira parte do n.º 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes.

4 — A utilização do número de dias dos membros das direcções sindicais atribuídos no n.º 1 desta cláusula para reuniões de direcção, bem como a utilização do número de dias do n.º 2 desta cláusula, serão sempre individuais.

5 — Para a utilização conjunta das dispensas, os sindicatos apresentarão à empresa, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6 — As faltas dadas além das definidas neste acordo pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7 — Os sindicatos deverão comunicar à empresa, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo no dia útil seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8 — Os dirigentes regionais estatutariamente definidos terão direito a faltar mensalmente seis dias úteis

cada um, podendo utilizar em conjunto o número de dias correspondente ao órgão regional a que pertencerem e com observância do disposto no n.º 5.

9 — No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

1 — Para a realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá do crédito de cinco dias para propaganda do seu programa.

2 — A utilização do número total de dias atribuídos nos termos do número anterior poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3 — Para fiscalização da campanha eleitoral, os membros da comissão eleitoral dos sindicatos exclusivamente representativos de trabalhadores da empresa disporão de um crédito de duração coincidente com o da campanha mais 12 dias úteis.

4 — As direcções dos sindicatos deverão comunicar à empresa a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia da falta.

5 — Sem prejuízo da normalidade da laboração, será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

6 — Os créditos referidos nos n.ºs 1, 3 e 5 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para delegados sindicais

1 — Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

2 — A utilização deste crédito é sempre individual.

3 — Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no n.º 1, os delegados deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertencem, com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Outras faltas

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais

ou respeitantes a problemas de relações com a empresa, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de quinze horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de um dia pode ser encurtado.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação e, onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões donde constem a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e *curriculum*, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
- e) Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;
- f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular esta-

belecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores e especificamente acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;

- g) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho exemplares do boletim oficial e noticiário oficial;
- h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções do seu grupo profissional, salvo casos expressamente previstos neste acordo;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem, sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;
- k) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- l) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respectivo regulamento;
- m) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos deste acordo, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional, mesmo em organismos externos à empresa;
- n) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;
- o) Garantir aos membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respectivas funções;
- p) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;
- q) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, com a maior brevidade, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa e informar regularmente os trabalhadores sobre os objectivos e política desta;
- r) Garantir aos trabalhadores, quando nas suas deslocações por exigência do serviço, um meio de transporte que respeite e garanta a comodidade e segurança dos trabalhadores;
- s) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- t) Acatar as deliberações da comissão paritária, em matéria da sua competência.

2 — São ainda deveres da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à empresa ou a terceiros;
- c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio e parecer prévio do sindicato ou nos casos previstos neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste acordo;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- g) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhe estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;
- h) Exercer pressão sobre qualquer trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou dos restantes trabalhadores;
- i) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles;
- j) Estabelecer quaisquer acordos com outras empresas no sentido de, reciprocamente, não admitirem trabalhadores que nelas prestam ou tenham prestado serviço;
- k) Incumbir os trabalhadores de actuações que, não estando dentro das suas funções habituais, prejudiquem outros trabalhadores;

- l) Retirar aos trabalhadores qualquer direito ou regalia já adquirida, excepto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, que se considerar mais favorável.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas emitidas, dentro dos limites dos poderes de direcção da empresa, definidos neste acordo e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias próprias ou dos trabalhadores em geral;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratar os utentes e o público, em geral, de forma correcta;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, a sua morada;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e material que lhes for confiado;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho;
- h) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendente à melhoria da produtividade da empresa, desde que lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis, e apontar a sua falta quando não existem;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- j) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efectuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;
- l) Dar conhecimento à empresa, através da linha hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- m) Executar com zelo e competência, de harmonia com as suas aptidões e grupo profissional respectivo, as funções que lhe forem confiadas;
- n) Tirar todo o aproveitamento ao seu alcance da formação que lhes for proporcionada;
- o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- p) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;

- q) Utilizar os fatos de trabalho, fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos do respectivo regulamento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoramento do serviço, adoptando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiar;
- b) Cooperarem com os demais departamentos da empresa em matéria das suas atribuições;
- c) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiar;
- d) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;
- e) Darem resposta escrita num prazo de 30 dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam directamente apresentadas;
- f) Tratarem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1 — A empresa, tendo em vista um maior equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2 — A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos do sector, políticas de acção positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3 — A empresa facultará aos sindicatos do sector estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

1 — O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possa reconstituir prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2 — Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exactos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3 — Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4 — O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

1 — Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2 — No caso de reclamações verbais, o chefe directo poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito, em impresso próprio, quando o houver.

3 — As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de 30 dias úteis.

4 — Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada, poderá dirigir-se, por escrito, directamente ao conselho de administração, obrigando-se este a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5 — Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — Os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da empresa, nos termos do respectivo regulamento disciplinar e do regulamento do conselho disciplinar, aprovados pela Portaria n.º 348/87, de 28 de Abril.

2 — Aos trabalhadores admitidos após 19 de Maio de 1992 aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho, até à definição de novo regulamento disciplinar.

## CAPÍTULO IV

### Grupos profissionais, níveis e funções

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos de base

1 — «Grupo profissional» é uma caracterização profissional a que corresponde um exercício com carácter de permanência e de predominância, compreendendo funções semelhantes ou estritamente aparentadas e que exige qualificação e conhecimentos específicos.

2 — «Especialidade» é a distinção funcional no âmbito do grupo profissional que, pela natureza e especificidade das exigências a ele inerentes, autonomiza o preenchimento do posto de trabalho respectivo.

3 — «Categoria profissional» é a distinção que traduz o posicionamento do trabalhador no âmbito do grupo e nível profissional respectivos.

4 — «Função» é o conjunto bem delimitado de tarefas atribuíveis a um trabalhador, entendendo-se por «tarefa» o conjunto de operações que requerem um esforço, físico ou mental, com vista a atingir um determinado objectivo.

5 — Entende-se por «carreira» o conjunto de grupos profissionais a que caibam funções de natureza afim ou complementar, dentro da qual é possível a evolução profissional do trabalhador, através do preenchimento de postos de trabalho para cujo perfil possua as necessárias aptidões.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Grupos profissionais, carreiras, categorias e especialidades

1 — Os grupos profissionais, bem como as categorias que os integram e os níveis profissionais e especialidades previstas nalguns deles, são os que constam do anexo II da presente convenção.

2 — O enquadramento em níveis de qualificação é o que consta do anexo V da presente convenção.

3 — As carreiras existentes na empresa, bem como os grupos profissionais incluídos em cada uma delas, são as que constam do anexo IV.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Definição de funções

1 — A definição de funções consta do anexo I do presente acordo.

2 — Nos grupos profissionais que se desdobram em níveis profissionais, o trabalhador pode, sempre que tal se mostre necessário, desempenhar cumulativamente funções dos níveis anteriores do mesmo grupo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Funções especiais

1 — Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

2 — A constituição de novos regimes de comissão de serviço, bem como a modificação ou extinção dos existentes, será feita por acordo entre a empresa e os sindicatos respectivos.

3 — Na falta de acordo, o diferendo será submetido à comissão paritária prevista no presente AE.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções diferentes

1 — Considera-se exercício de funções diferentes a situação em que a um trabalhador é atribuído, transitivamente, um posto de trabalho correspondente a grupo profissional diferente do seu.

2 — A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, findos os quais se procederá à aplicação das normas do preenchimento de postos de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que a ausência do titular tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, frequência de acções de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores ou em autarquias.

4 — Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o desempenho deste, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 ou 30 dias, conforme se trate ou não do impedimento referido no n.º 3.

5 — O recurso pela empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador do mesmo grupo profissional.

6 — Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo de remuneração, por todos os dias em que tal se verifique, igual à diferença entre as remunerações mínimas mensais correspondentes ao seu nível salarial e ao nível salarial imediatamente superior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondem a grupo profissional mais qualificado nos termos do anexo V.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — «Antiguidade na categoria»:

- a) É o tempo decorrido desde a data a que se reporta o ingresso do trabalhador nessa categoria, incluindo, no caso de se tratar de categoria inicial, o estágio anterior à admissão ou à mudança de grupo profissional para a mesma, depois de abatidas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem vencimento ou ilimitada;
- b) Quanto a grupos profissionais para os quais não seja exigido estágio anterior à admissão, o tempo de assalariamento, desde que no exercício das

mesmas funções e sem interrupção destas, será relevante para efeito de antiguidade na categoria inicial, depois de abatidas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem vencimento ou ilimitada.

2 — «Antiguidade no grupo profissional» é o tempo de serviço contado desde a data de ingresso numa das categorias desse grupo profissional, nos termos do número anterior, depois de abatidas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem vencimento ou ilimitada.

3 — «Antiguidade na empresa» é o tempo de serviço na empresa desde a data da admissão, incluindo o tempo de assalariamento ou estágio anterior àquela, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

4 — O tempo relevante para efeitos de aposentação é contado nos termos do Estatuto da Aposentação e legislação complementar.

5 — Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, o tempo em que estiveram afastados da empresa.

6 — A perda de antiguidade nas modalidades definidas nos números anteriores conta-se por dias.

7 — O disposto nos números anteriores produz efeitos a partir da entrada em vigor deste acordo, mantendo plena eficácia, até essa data, os registos existentes de antiguidade, efectividade e tempo de serviço.

## CAPÍTULO V

### Preenchimento de postos de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Determinação de necessidades e preenchimento de postos de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Determinação de necessidades

1 — A empresa determinará as suas necessidades através de um plano de recursos humanos.

2 — A fixação de necessidades em meios humanos deverá:

- a) Basear-se em critérios de carácter técnico;
- b) Permitir a realização profissional dos trabalhadores, facultando-lhes quer o acesso profissional quer o percurso nas carreiras, de modo que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

3 — A fixação das necessidades em meios humanos dos grupos profissionais que contenham especialidades será sempre efectuada por especialidades, sem prejuízo da existência de profissionais daqueles grupos não especializados e da fixação de necessidades susceptível de preenchimento por mais de uma especialidade.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Preenchimento dos postos de trabalho

1 — O preenchimento dos postos de trabalho vagos faz-se prioritariamente por recrutamento interno através de transferências, regressos de licença ilimitada e mudanças de grupo profissional, por esta ordem.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos postos de trabalho cujas funções são exercidas em comissão de serviço.

3 — No caso de haver candidatos internos, só depois de concluída a selecção entre estes poderá recorrer-se aos externos.

4 — Para transferência, regresso de licença ilimitada e mudança de grupo profissional para a categoria inicial, os candidatos apenas terão de satisfazer as condições específicas de ingresso no respectivo grupo profissional, salvaguardando o disposto no n.º 4 da cláusula 32.<sup>a</sup>

5 — A publicitação dos postos de trabalho a preencher deverá especificar os requisitos e as condições oferecidas, bem como o processo de selecção.

6 — O desenvolvimento de cada um dos processos de preenchimento dos postos de trabalho vagos é o que consta das secções seguintes deste capítulo.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Atribuição de postos de trabalho

1 — Na atribuição de postos de trabalho vagos que se verificar na sequência de cursos, estágios ou provas, procurar-se-á atender às preferências manifestadas pelos concorrentes não excluídos, com as seguintes prioridades, quando houver mais de um concorrente ao mesmo posto de trabalho vago:

- a) Concorrente mais classificado;
- b) Candidato que tenha residência habitual na localidade onde exista o posto de trabalho vago;
- c) Categoria mais elevada;
- d) Maior antiguidade na categoria anterior;
- e) Maior antiguidade no grupo profissional;
- f) Maior antiguidade na empresa.

2 — Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos, os candidatos terão possibilidades de recusar o posto de trabalho que lhes caiba.

3 — Se após a primeira atribuição houver postos de trabalho vagos sem pretendentes, os candidatos que os recusarem passarão para o fim da lista.

4 — No caso de ficarem postos de trabalho por preencher, depois de se recorrer a todas as formas de preenchimento de postos de trabalho vagos referidas no n.º 1 desta cláusula, será feita uma última tentativa de preenchimento, através das listas em vigor, com nomeação dos concorrentes necessários, sendo excluídos das listas os que não aceitarem a nomeação.

## SECÇÃO II

### Transferências

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Conceitos

1 — Considera-se transferência a mudança do trabalhador de um local para outro do mesmo grupo profissional e especialidade, se for caso disso, em serviço diferente, com dotação própria.

2 — Para o efeito do número anterior, considera-se serviço diferente quando a mudança se verificar:

- a) Entre departamentos directamente subordinados ao conselho de administração;
- b) De serviços centrais para serviços externos (regionais ou locais) e vice-versa;
- c) Entre serviços externos (regionais ou locais);
- d) De uma localidade para outra, ainda que se trate de lugares dependentes do mesmo departamento.

3 — A mudança dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC) para os serviços sede respectivos não é considerada transferência.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Modalidades

1 — Os trabalhadores podem ser transferidos por acordo ou por conveniência de serviço.

2 — As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador ou da empresa.

3 — Uma transferência diz-se «por conveniência de serviço» quando visar a eliminação de excedente de pessoal resultante de reorganização ou extinção de serviços ou o aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais.

4 — No caso de trabalhadores do grupo profissional ASG, as transferências por conveniência de serviço para estações de correio e ou balcões financeiros só podem ocorrer no âmbito de processos de recolocação entre estações de correio e ou balcões financeiros.

5 — As transferências por conveniência de serviço precedem as transferências por acordo.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Transferência por acordo

1 — Quando haja mais de um candidato para a mesma vaga, a selecção será feita segundo as seguintes regras:

- a) Maior antiguidade no grupo profissional/especialidade;
- b) Juntar-se ao agregado familiar;
- c) Maior antiguidade no serviço em que está colocado;
- d) Maior antiguidade na empresa;
- e) Fixar-se na terra donde é natural ou o cônjuge ou onde tem familiares;
- f) Fixar-se na terra onde tem interesses radicados.

2 — Cada candidato poderá pedir a transferência para mais de um, mas apenas até cinco postos de trabalho, devendo ordená-los por ordem de preferência.

3 — Os trabalhadores que se encontrem em situação de licença sem retribuição fundada em não concordância com a transferência por conveniência de serviço terão prioridade sobre os outros candidatos logo em seguida aos transferidos por conveniência de serviço.

4 — Nos casos excepcionais em que as vagas exijam requisitos específicos, estes circunscrevem-se exclusivamente ao âmbito das funções definidas para o respectivo grupo profissional.

5 — Os postos de trabalho vagos surgidos em serviços sede de CARC serão preenchidos pelo trabalhador mais antigo no CARC, preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade no grupo profissional.

Os postos de trabalho vagos surgidos no CARC serão preenchidos pelos trabalhadores do serviço sede interessados.

6 — Salvo comunicação escrita de desinteresse, recebida antes da nomeação, as candidaturas dos pretendentes que não tenham sido atendidas para qualquer dos postos de trabalho vagos a que concorreram mantêm-se válidas para qualquer outro posto de trabalho do mesmo grupo profissional que eventualmente venha a ocorrer no mesmo serviço.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador só pode pedir a transferência decorridos dois anos de permanência no posto de trabalho, salvo se tiver sido transferido por conveniência de serviço ou se para o mesmo posto de trabalho não existirem candidatos que satisfaçam aquela condição.

2 — O pedido referido no número anterior efectua-se mediante apresentação, por escrito, de candidatura, a qual ficará em lista de espera para eventuais vagas que ocorram.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferências por iniciativa da empresa

1 — A empresa poderá anunciar postos de trabalho vagos quando, para estes, não existam candidatos em lista de espera para transferência por iniciativa do trabalhador.

2 — O anúncio referido no número anterior será publicado no noticiário oficial publicado à segunda-feira e referirá o posto de trabalho a preencher, por serviço, localidade, grupo profissional e especialidade, se for caso disso.

3 — As candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de oito dias úteis.

4 — Os postos de trabalho vagos que forem anunciados e não tiverem candidatos poderão voltar a sê-lo para preenchimento por qualquer dos outros processos referidos na cláusula 28.<sup>a</sup>

5 — Não serão anunciados novamente os postos de trabalho que tiverem sido cativados por haver pedidos de regresso de licença ilimitada ou listas válidas de candidatos a mudança de grupo profissional, readmissão ou admissão, por esta ordem.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transferências por conveniência de serviço

1 — A empresa deve esgotar todas as hipóteses de colocação na localidade onde o trabalhador exerce a sua actividade, utilizando a transferência por conveniência de serviço ou, se for possível, a reconversão. Desde que exista posto de trabalho vago em grupo profissional relativamente ao qual o trabalhador reúna condições para ser reconvertido, este terá a faculdade de optar entre a transferência e a reconversão. O mesmo critério será seguido se se tiver de recorrer a posto de trabalho vago existente fora da localidade, com prioridade para a mais próxima.

2 — Quando a residência na localidade anterior for um factor relevante para qualquer acesso ou transferência, o trabalhador transferido por conveniência de serviço para outra localidade não poderá ser prejudicado por este facto.

3 — Da utilização da presente modalidade de transferência, será dado conhecimento prévio aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

4 — Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço, poderá pedir a rescisão do seu contrato e terá 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, se a empresa mantiver a decisão de transferência, salvo legislação futura mais favorável, e sem prejuízo do número seguinte.

5 — Se o trabalhador o preferir, poderá solicitar licença sem vencimento com suspensão do seu contrato de trabalho e permanecer nessa situação até surgir vaga que lhe interesse, ou optar pela indemnização. Nesta última hipótese, o valor da indemnização é igual ao valor a que aquele teria direito se a tivesse pedido na altura em que discordou da transferência. Compete ao trabalhador informar-se sobre as vagas que forem ocorrendo.

6 — Quando houver mais de um trabalhador a transferir por conveniência de serviço, a selecção far-se-á de acordo com as seguintes regras:

a):

Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade;

Menor tempo de colocação na localidade de origem se se tratar de transferência para fora da localidade. Em caso de igualdade de tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;

b) Menor antiguidade no grupo profissional/especialidade;

c) Não se separar do agregado familiar;

d) Menor antiguidade na empresa.



7 — Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior, aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios, que sucessivamente se excluem:

- a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;
- b) Maior antiguidade no grupo profissional;
- c) Maior antiguidade na empresa.

8 — Sempre que vierem a verificar-se transferências por conveniência de serviço, os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com três meses de antecedência.

9 — Para efeitos do n.º 6 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.

10 — Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial, e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador, independentemente da existência de posto de trabalho vago.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Permutas

1 — Entende-se por «permuta» a troca de lugares efectuada entre dois trabalhadores do mesmo grupo profissional/especialidade pertencentes a serviços diferentes.

2 — A permuta é um meio excepcional de transferência por iniciativa do trabalhador, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege-se pelas normas específicas consignadas nos números seguintes.

3 — Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito, independentemente de existência de posto de trabalho vago.

4 — A empresa deve salvaguardar eventuais direitos de terceiros:

- a) Não autorizando a permuta, se qualquer dos trabalhadores está a menos de um ano do limite de idade para aposentação ou de completar 60 anos de idade e 36 anos de serviço;
- b) Anulando-a, se no prazo de um ano após a sua efectivação qualquer dos permutantes deixar de prestar serviço aos CTT, excepto quando isso suceder por motivo de força maior, devidamente comprovado;
- c) Anulando-a se, injustificadamente, algum dos permutantes se não apresentar no novo local de trabalho dentro dos prazos fixados em AE.

5 — Os permutantes devem efectivar a permuta no mesmo dia.

6 — Aplicam-se às permutas as disposições referentes à efectivação das transferências, quanto a prazo de apresentação no novo serviço, nomeadamente a dispensa de comparência ao serviço durante sete dias de calendário consecutivos, e as consequências da não apresentação.

7 — Entende-se ainda por «permuta» a troca de lugares efectuada entre trabalhadores de grupos profissionais diferentes que estejam no desempenho das mesmas funções.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efectivação da transferência — Prazos

1 — Os despachos de transferência são publicados no *Noticiário Oficial*.

2 — Todo o trabalhador que se considere prejudicado pode reclamar nos primeiros cinco dias úteis após a publicação do despacho, cabendo à empresa diligenciar no sentido de informar os interessados quando se presume que a distribuição do *Noticiário Oficial* ultrapasse aquele prazo.

3 — No prazo fixado no número anterior, e para os efeitos nele previstos, o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, pode requerer a consulta do processo genérico de transferência.

4 — O trabalhador transferido deverá apresentar-se no novo local de trabalho até ao 30.º dia após a data da publicação do despacho ou a que for fixada para a efectivação da transferência.

5 — Sempre que a transferência envolva mudança de localidade e domicílio, o trabalhador terá direito à dispensa de comparência ao serviço durante 5 dias (nas transferências por acordo) ou 10 (nas transferências por conveniência de serviço) dias úteis, a anteceder a apresentação no novo local de trabalho, salvo acordo prévio entre a empresa e o trabalhador.

6 — A não apresentação no novo local de trabalho considera-se justificada se o trabalhador, após ter pedido a transferência, vier a encontrar-se em situação de ausência que não resulte de falta injustificada, ausência por motivo disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada.

7 — Em casos excepcionais, poderá a empresa determinar a efectivação da transferência em data posterior ao prazo de 30 dias após a publicação do respectivo despacho, desde que:

- a) Essa data seja concretamente fixada naquele despacho;
- b) Esse facto resulte de necessidade de substituir o trabalhador a transferir mediante recrutamento ou transferência que envolva formação;
- c) O adiamento não ultrapasse o período indispensável à formação, com o limite máximo de nove meses.

8 — Nos casos em que, por necessidade imperiosa do serviço, seja ultrapassado o limite fixado na alínea c) do número anterior, aplicar-se-á ao trabalhador o regime de deslocação em serviço a partir da data que fora fixada para a transferência.

9 — Aplicar-se-á igualmente o regime de deslocação em serviço a partir do 30.º dia posterior ao despacho de transferência quando, fora dos casos previstos na alínea b) do n.º 7, e por necessidade imperiosa do serviço, seja fixada ao trabalhador data posterior àquela.

### SECÇÃO III

#### Regresso de licença ilimitada

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Regras gerais

1 — O regresso de licença ilimitada dos trabalhadores do escalão 1 pode verificar-se por iniciativa própria ou da empresa, desde que para posto de trabalho vago do seu grupo profissional ou equivalente e especialidade, se for caso disso.

2 — Os pedidos de regresso de licença ilimitada formulados para preenchimento de postos de trabalho em grupos profissionais diferentes daquele a que o trabalhador pertencia só poderão ser considerados no âmbito dos concursos externos, tendo o trabalhador preferência sobre os restantes candidatos em caso de igualdade de requisitos e classificação.

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Condições

O regresso de licença ilimitada depende da verificação das seguintes condições:

- a) Existir posto de trabalho para preencher no grupo profissional ou em grupo equivalente, sem candidatos a transferência;
- b) Estar há mais de um ano na situação de licença ilimitada;
- c) Demonstrar capacidade física e profissional para o exercício da função, de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Verificação da capacidade física e profissional

1 — Com vista à verificação da capacidade física e profissional, deverá o trabalhador:

- a) Submeter-se a exame médico;
- b) Submeter-se a provas demonstrativas de que se encontra apto a exercer as suas funções, caso a sua ausência tenha sido superior a três anos.

2 — Quando o regresso de licença ilimitada se verifique por iniciativa da empresa, poderá esta dispensar o trabalhador:

- a) Do exame médico, caso a sua ausência não tenha sido superior a três anos;
- b) Da prestação das provas previstas na alínea b) do número anterior.

3 — Em qualquer dos casos, o trabalhador deverá sempre apresentar certificado antituberculoso, atestado de robustez e documento comprovativo de vacinação antitetânica.

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Regresso por iniciativa da empresa

Quando for a empresa a interromper a situação de licença ilimitada há a obrigatoriedade de colocar o trabalhador no local de trabalho, no grupo profissional e nas funções que desempenhava anteriormente, caso este o requeira.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Regresso por iniciativa do trabalhador

No regresso decorrente do pedido do trabalhador, este, após a colocação, deverá permanecer dois anos no posto de trabalho, salvo se para o novo posto de trabalho que pretenda preencher não houver candidatos com mais de dois anos de serviço.

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Prioridades

Os pedidos de regresso de licença ilimitada são dirigidos aos serviços de pessoal da empresa; havendo mais de um pedido de regresso para o mesmo posto de trabalho observar-se-ão as seguintes prioridades:

- a) Maior antiguidade do pedido;
- b) Maior antiguidade dos trabalhadores no grupo profissional.

### SECÇÃO IV

#### Mudanças de grupo profissional

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Conceito

1 — Considera-se mudança de grupo profissional a passagem do trabalhador de um para outro grupo profissional.

2 — Não se considera mudança de grupo profissional o provimento em cargos de direcção e chefia, salvo o disposto na secção respectiva, nem o exercício, em casos excepcionais, de funções correspondentes a grupo profissional diferente daquele a que o trabalhador pertence.

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### Mudança de grupo profissional normal

1 — Considera-se mudança de grupo profissional normal a que resulta de concurso específico para preenchimento de postos de trabalho de um determinado grupo profissional, por trabalhador de outro grupo profissional, desde que não seja possível utilizar as outras modalidades de recrutamento interno — transferências, regresso de licença ilimitada.

2 — O recurso à mudança de grupo profissional precede sempre o recrutamento externo.

##### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### Mudança de grupo profissional extraordinária

1 — Considera-se mudança de grupo profissional extraordinária a que decorre de uma das situações seguintes:

- a) Regresso ao grupo profissional de origem por inaptidão ou inadaptação;

- b) Reconversão resultante de reorganização ou extinção de serviços;
- c) Reconversão resultante de diminuição de capacidade de trabalho;
- d) Desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua, conforme o constante do n.º 5 da cláusula 120.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo previsto nas alíneas b) e d) do número anterior poderão ser dispensados das habilitações literárias exigidas para o novo grupo profissional, salvo se corresponderem a licenciatura ou bacharelato, mediante formação ou provas com aproveitamento.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Condições gerais

1 — Para se poder candidatar à mudança de grupo profissional normal o trabalhador deve satisfazer as condições gerais seguintes:

- a) Ter permanecido no seu grupo profissional um mínimo de dois anos, salvo se não houver candidatos que satisfaçam o presente requisito;
- b) Não se encontrar, quer dentro do prazo de abertura do concurso, quer à data da publicação do despacho de mudança de grupo profissional, ou àquela que o mesmo despacho fixar, em situação de falta injustificada, ausência por motivo disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada, salvo se, nesta última situação, se encontrar a prestar trabalho à empresa a título de assalariamento;
- c) Possuir as habilitações e satisfazer os demais requisitos exigidos para o grupo profissional a que concorre;
- d) Não se encontrar em frequência de cursos de formação ou estágios para mudança de grupo profissional, salvo se se tratar de candidatura para grupo profissional mais qualificado;
- e) Não ter mudado de grupo profissional mediante frequência de curso de formação ou estágio, há menos de cinco anos, salvo se se tratar de candidatura para grupo profissional mais qualificado.

2 — Os trabalhadores em cumprimento do serviço militar obrigatório ou a exercer funções em entidades estranhas à empresa em regime de requisição ou outros legalmente previstos poderão prestar provas ou frequentar cursos de formação ou estágios se tal lhes for possível e o desejarem. Logo que regressarem ao serviço da empresa, esta facultar-lhes-á a frequência de curso de formação ou estágio, ou a realização das provas, na primeira oportunidade, sendo intercalados nas listas de classificação de acordo com os resultados obtidos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Condições específicas

1 — As condições específicas de mudança de grupo profissional normal são as que constam do anexo III do presente acordo.

2 — Os trabalhadores ao abrigo da AFCT terão direito à mudança de grupo profissional que resultar de facto anterior ao seu afastamento do serviço, depen-

dendo de autorização do director da Direcção dos Serviços de Tuberculose e Doenças Respiratórias a comparação à prestação de provas em concurso.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de subsidiado estão excluídos, pela natureza da sua situação, do esquema de mudança de grupo profissional.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Prioridades

1 — Os trabalhadores dos grupos profissionais afins ou complementares têm prioridade na mudança de grupo profissional, por ordem decrescente de categoria.

2 — Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou complementares os grupos profissionais constantes do anexo IV ao presente acordo.

3 — Os trabalhadores da empresa que concluíam licenciaturas, bacharelatos ou cursos oficialmente reconhecidos como equivalentes pelo Ministério da Educação consideram-se, em concursos para mudança de grupo profissional, em igualdade de condições para candidatura ao preenchimento dos postos de trabalho, com quaisquer outros candidatos com as mesmas habilitações.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Pré-selecção

1 — A abertura dos concursos de mudança de grupo profissional será anunciada em noticiário oficial publicado às segundas-feiras, sendo o prazo de recepção de candidaturas de oito dias úteis, contados a partir da data da publicação.

2 — A ordenação dos candidatos pré-seleccionados, para efeitos de prestação de provas, far-se-á de acordo com os seguintes critérios:

- a) Trabalhadores de grupos profissionais afins ou complementares — por ordem decrescente de categoria, desempatando a antiguidade da mesma;
- b) Trabalhadores de outros grupos profissionais por ordem decrescente de antiguidade na empresa.

3 — O número de concorrentes a chamar a provas e cursos de formação para selecção dependerá das necessidades previsíveis.

4 — Quando o trabalhador for candidato a mais de um concurso de mudança de grupo profissional, o início da frequência de um curso de formação para mudança de grupo profissional determina a exclusão das listas do outro ou dos outros concursos, salvo se se tratar de concursos para novo grupo profissional mais qualificado. Em caso de não aproveitamento final do curso de formação iniciado, ocorrido antes do início do outro ou outros concursos, a candidatura ou candidaturas consideram-se válidas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Provas de selecção

1 — Sem prejuízo da obrigatoriedade do aproveitamento em cursos de formação e de reciclagem ou em

estágios que forem estabelecidos, a selecção efectua-se com base no resultado das provas realizadas, conforme o disposto no presente acordo.

2 — A prova preliminar consiste na avaliação da capacidade do trabalhador para receber formação requerida para a mudança de grupo profissional, a qual versará sobre matérias de serviço ou prova prática que permita a avaliação referida.

3 — Aos trabalhadores dos grupos profissionais afins e complementares será dado apoio informativo antes da prova preliminar.

4 — A prova técnico-profissional pode consistir em entrevista, análise curricular, prova técnica ou prova profissional.

5 — O exame médico para avaliação da capacidade psicofísica é exigível para mudança entre grupos profissionais que não sejam considerados afins ou complementares.

6 — O tempo despendido com a prestação das provas previstas no presente acordo para mudança de grupo profissional considera-se, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

7 — As provas, qualquer que seja a sua natureza, não podem ser imediatamente precedidas de trabalho nocturno.

8 — A realização de provas preliminares ou técnico-profissionais constitui motivo bastante para justificação de falta na véspera sem perda de retribuição.

9 — As provas de selecção para mudança de grupo profissional ou aquelas que precedem a respectiva formação serão consideradas no seu conjunto para efeitos de tomada de decisão, salvo os casos em que apenas exista uma única prova, a qual constituirá, por si só, o critério de aprovação ou exclusão.

10 — O disposto na primeira parte do número anterior entende-se sem prejuízo de situações extremas de inaptidão que possam detectar-se em qualquer das provas.

11 — O trabalhador poderá, a seu pedido, ser informado, em entrevista psicológica, do conteúdo do exame psicológico realizado.

12 — A empresa poderá excepcionalmente dispensar candidatos da frequência de cursos de formação ou de alguma(s) prova(s) quando:

- a) Se verificar a impossibilidade prática, por parte da empresa, para a sua efectivação, caso em que serão abrangidos todos os candidatos do mesmo concurso;
- b) Haja candidatos que já realizaram provas idênticas às previstas;
- c) Se verificar reconhecida experiência e competência excepcional dos candidatos para o desempenho das funções do novo grupo profissional, dando conhecimento prévio dos fundamentos da dispensa aos sindicatos representativos dos grupos profissionais interessados.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Crítérios de ordenação

1 — Os factores a considerar para a ordenação dos concorrentes serão os seguintes, pela ordem indicada:

- a) Classificação em curso, estágios ou provas, quando os houver;
- b) Residência na área ou zona para que concorram;
- c) Categoria mais elevada;
- d) Antiguidade na categoria;
- e) Antiguidade no grupo profissional;
- f) Antiguidade na empresa;
- g) Competência demonstrada no exercício das funções anteriores.

2 — Em condições de ordenação idênticas, os trabalhadores dos grupos afins ou complementares têm prioridade na mudança de grupo profissional.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou complementares os grupos profissionais constantes no anexo IV ao presente acordo.

4 — Os cursos, estágios ou provas para mudança de grupo profissional realizam-se periodicamente, na medida da capacidade da empresa, por forma que haja sempre listas de classificação válidas que permitam preenchimento dos postos de trabalho vagos que vão ocorrendo.

5 — O prazo de validade das listas de ordenação dos candidatos seleccionados para mudança de grupo profissional é de dois anos, no caso de se tratar de mudança para grupo profissional que não seja precedida de curso de formação.

6 — Nos grupos profissionais precedidos de cursos de formação, todos os candidatos aprovados mudarão de grupo profissional de acordo com o plano de satisfação de necessidades da empresa.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Efectivação das mudanças de grupo profissional normais

1 — A mudança de grupo profissional efectuar-se-á à data do início das funções na sequência do respectivo processo, à medida das necessidades da empresa.

2 — Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos procurar-se-á atender às preferências manifestadas pelos candidatos abrangidos pelo número de lugares a preencher, independentemente da respectiva classificação. Quando houver mais de um concorrente ao mesmo posto de trabalho, a atribuição beneficiará quem tiver melhor posição na lista.

3 — Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos, os candidatos terão possibilidade de recusar o posto de trabalho que lhes caiba.

4 — No caso de ficarem postos de trabalho por preencher, depois de se recorrer às formas de preenchimento de postos de trabalho previstas no presente acordo, será feita urna última tentativa de preenchimento, através das listas em vigor, com nomeação dos concorrentes necessários, sendo excluídos das listas os que não aceitarem a nomeação.

5 — O trabalhador que, na data em que lhe couber mudar de grupo profissional, se encontre ausente por motivo que não seja de falta injustificada, disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada, não perde o direito ao posto de trabalho vago, sendo-lhe para o efeito atribuído condicionalmente até ao momento em que se apresente ao serviço. O mesmo procedimento será aplicável aos trabalhadores que, nos termos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup>, se hajam candidatado.

6 — Nos casos previstos no número anterior, a efectivação da mudança de grupo profissional verifica-se a partir da data em que se iniciar o exercício das novas funções, para o que é concedido, a esses candidatos, o prazo máximo de:

- a) 30 dias após o serviço militar obrigatório;
- b) 8 dias após a cessação das outras situações.

7 — A não apresentação no novo lugar dentro do prazo implica a perda do posto de trabalho vago, que ficará disponível.

8 — A efectivação da mudança de grupo profissional, ainda quando implicar mudança de local de trabalho, não é prejudicada pelo facto de o trabalhador não ter ainda completado o tempo mínimo de permanência no lugar, previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>

9 — As mudanças de grupo profissional normais efectuem-se nos seguintes termos:

- a) Para igual categoria, com contagem do tempo respectivo, quando o grupo profissional de destino a contiver;
- b) Para a categoria inicial do grupo profissional de destino, quando a 1.<sup>a</sup> categoria deste for superior à categoria detida à data da efectivação da mudança de grupo, sem contagem do tempo respectivo;
- c) Para a categoria imediatamente superior do novo grupo nos casos não contemplados nas alíneas a) e b), sem contagem do tempo respectivo.

10 — Quando da efectivação da mudança de grupo profissional, a empresa suportará as despesas com o transporte entre o local de trabalho de origem e o novo local, depois de concluída a formação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Efectivação das mudanças de grupo profissional extraordinárias**

1 — As mudanças de grupo profissional extraordinárias que resultem do regresso à categoria de origem por inaptidão ou inadaptação efectivar-se-ão de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2 — As mudanças de grupo profissional extraordinárias determinadas pelas reconversões a que se refere a alínea b) do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup> ou por desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua efectivar-se-ão de acordo com as seguintes regras:

- a) Todos os trabalhadores colocados no serviço onde haja excessos e que pertençam aos grupos profissionais em que os mesmos se verifiquem terão prioridade no preenchimento de postos

de trabalho vagos para os quais reúnam condições e a que, com indicação de ordem de preferência, se tenham candidatado;

- b) Para efeitos de chamada a formação, os candidatos serão seleccionados de acordo com a seguinte ordem:

Maior antiguidade na localidade;  
Maior antiguidade no grupo profissional;  
Habilitações mais adequadas;  
Maior antiguidade na empresa;

- c) Os trabalhadores que, após recurso aos mecanismos normais de preenchimento de postos de trabalho, não sejam objecto de mudança de grupo profissional extraordinária serão transferidos por conveniência de serviço, nos termos previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>;
- d) Quando a reconversão implicar mudança de localidade e domicílio aplicam-se as regras da cláusula 56.<sup>a</sup>

3 — Nas mudanças de grupo profissional resultantes de diminuição da capacidade de trabalho, quer esta provenha de idade, doença ou acidente, a empresa proporcionará postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional. Estas mudanças de grupo profissional efectuem-se independentemente da existência de candidatos ao preenchimento de postos de trabalho vagos por mudança de grupo profissional.

4 — As mudanças de grupo profissional a que se refere o n.º 2 e aquelas que resultem de diminuição da capacidade de trabalho em consequência de acidente em serviço, ou de trabalho, ou de doença profissional, efectuem-se para grupo profissional a determinar pela empresa, tendo presente as condições e capacidade do trabalhador, para a mesma categoria do grupo profissional de origem ou para a mais próxima deste, quando no segundo grupo profissional aquela não exista, contando-se o tempo prestado na categoria do grupo profissional de origem para todos os efeitos.

5 — As mudanças de grupo profissional resultantes de diminuição de capacidade de trabalho não previstas no número anterior efectuem-se para grupo profissional a determinar pela empresa, tendo presentes as condições do trabalhador e ouvidos os serviços de saúde ocupacional, e nos termos do n.º 9 da cláusula anterior e, se for caso disso, com aplicação do n.º 10 da mesma cláusula.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Período de adaptação**

1 — Os dois meses posteriores ao início do exercício de funções do trabalhador no novo grupo profissional consideram-se período de adaptação com efeitos unicamente para o disposto nos números seguintes.

2 — Durante o período de adaptação o trabalhador poderá solicitar o regresso ao grupo profissional anterior, justificando o pedido em inaptidão ou inadaptação.

3 — O regresso previsto no número anterior, se deferido, implicará para o trabalhador:

- a) Atribuição do posto de trabalho vago que estiver disponível no grupo profissional de origem, se

o que anteriormente ocupava estiver preenchido a título definitivo;

- b) Obrigatoriedade de repetir o curso de formação, as provas ou reciclagem exigidos para a mudança de grupo profissional, se pretender voltar a concorrer;
- c) Passar a auferir a remuneração correspondente à categoria de origem.

4 — Ainda durante o período de adaptação e em casos de inaptidão ou inadaptação, a empresa poderá atribuir ao trabalhador outro posto de trabalho do mesmo grupo profissional.

5 — Mantendo-se a inaptidão ou inadaptação poderá a empresa fazer regressar o trabalhador ao grupo profissional anterior, tendo o mesmo a faculdade de exigir uma apreciação, quanto ao motivo invocado, por um júri cuja actuação poderá ser objecto de parecer do sindicato respectivo, se o trabalhador assim o requerer.

6 — O regresso ao grupo profissional anterior, previsto no n.º 5, implicará para o trabalhador as consequências referidas no n.º 3.

7 — Se durante o período de adaptação por mudança de grupo profissional ocorrer movimento promocional no grupo profissional de onde o trabalhador proveio, este terá direito, caso a ele regresse nos termos dos números anteriores, a usufruir da promoção que lhe caberia se não tivesse mudado de grupo profissional. Se, durante o período de adaptação por mudança de grupo profissional, não ocorrer movimento promocional na categoria de onde proveio o trabalhador, em caso de regresso a este considera-se como se sempre nele tivesse permanecido.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — As mudanças de grupo profissional que envolvam mudança de localidade e de residência habitual dão direito à dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias úteis, a gozar entre a data do despacho e, em princípio, a data da sua efectivação.

2 — O período referido no número anterior será de 10 dias úteis, a utilizar nas mesmas condições, quando se trate de mudanças de grupo profissional extraordinárias decorrentes de reconversões que envolvam mudança de localidade e de residência habitual.

## SECÇÃO V

### Admissões e readmissões

#### SUBSECÇÃO I

##### Admissões

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As admissões verificam-se, em regra, para as categorias de entrada.

2 — Desde que não haja concorrentes internos com os requisitos prefixados, poderão realizar-se admissões

do exterior para qualquer nível dos grupos profissionais de licenciados, bacharéis e técnicos especialistas, com a excepção de EPT, bem como para os grupos profissionais específicos dos Serviços de Informática e de Saúde Ocupacional. Os requisitos pré-fixados serão necessariamente idênticos àqueles que tiverem sido fixados para efeitos de recrutamento interno, nomeadamente transferência, regresso de licença ilimitada e mudança de grupo profissional.

3 — Do recurso às admissões previstas no número anterior será dado conhecimento prévio às associações sindicais representativas dos trabalhadores a cujos grupos profissionais as admissões respeitam, sendo a consulta do processo de selecção assegurada, no serviço respectivo, àquelas associações.

4 — As admissões poderão ser precedidas de cursos de formação.

5 — A empresa entregará a cada trabalhador, no momento da admissão, documento de que constem o grupo profissional, horário de trabalho, local de trabalho e outras condições acordadas, independentemente da concretização de um projecto de acolhimento.

6 — Os diminuídos físicos serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções do grupo profissional a que se candidatarem e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de deficientes.

7 — A empresa obriga-se a, no prazo de 15 dias, enviar cópia do documento referido no n.º 5 aos sindicatos representativos do grupo profissional respectivo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — As admissões são feitas a título experimental, por um período de dois meses, após o que os trabalhadores que se mantiverem na empresa ingressarão definitivamente nos seus quadros, contando aquele tempo para efeitos de antiguidade.

2 — Durante os primeiros 15 dias do período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização ou compensação.

3 — Após os primeiros 15 dias e até ao fim do período experimental, a empresa pode rescindir o contrato por inadequação ou incapacidade do trabalhador, justificando por escrito essa actuação, se lhe for requerido pelo próprio.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — São condições de admissão na empresa:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excepcionais em que se torne necessário recorrer a especialistas de outra nacionalidade;
- b) Ter aptidão mental e física para o bom desempenho das funções do grupo profissional para que concorreu, comprovadas por exames médi-

cos efectuados, em princípio, antes da formação, tendo sempre em consideração o disposto no n.º 6 da cláusula 57.<sup>a</sup>;

- c) Não ter sido demitido ou despedido da empresa com justa causa;
- d) Maioridade;
- e) Possuir as habilitações exigidas para o grupo profissional a que concorre, comprovadas por certificado oficial, tendo em conta o estabelecido nesta convenção;
- f) Ter bom comportamento cívico;
- g) Não estar abrangido por qualquer das incompatibilidades previstas neste acordo;
- h) Ter cumprido as leis respeitantes ao serviço militar;
- i) Demonstrar capacidade para o desempenho das funções a que se candidata, de acordo com as condições gerais e específicas de admissão, através das provas previstas no anexo II ao presente acordo.

2 — Para além dos certificados de habilitações escolares, dever-se-á exigir carteira profissional para profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão para cada um dos grupos profissionais são as constantes deste acordo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comprovação das condições de admissão

A comprovação das condições de admissão efectua-se nos seguintes termos:

- a) Nacionalidade — através de bilhete de identidade;
- b) Capacidade mental e física — através de:
  - Relatório do exame médico dos CTT;
  - Documento comprovativo da vacina antitetânica;
- c) Despedimento, demissão ou exoneração dos CTT — declaração do trabalhador, a verificar pelos serviços competentes da empresa;
- d) Idade — através de bilhete de identidade;
- e) Habilitações — através de:
  - Certificado de habilitações escolares e ou profissionais;
  - Carteira profissional, quando obrigatória;
  - Licenças ou cartas de condução, quando obrigatórias;
- f) Bom comportamento cívico — através de certificado do registo criminal;
- g) Incompatibilidades — através de declaração do candidato em como não se encontra abrangido por qualquer incompatibilidade;
- h) Leis respeitantes ao serviço militar — através de documento comprovativo da situação militar;
- i) Capacidade para o desempenho das funções a que se candidata, aproveitamento em provas, cursos de formação ou estágios — a comprovar pelo serviço competente da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Pré-selecção para admissão

1 — Para grupos profissionais cujas habilitações mínimas exigidas são a EMO, a pré-selecção efectua-se através de análise documental, sendo os critérios de ordenação para chamada a provas os seguintes:

- a) Trabalhadores que tenham trabalhado ou trabalhem na empresa por período não inferior a 90 dias em funções iguais ou semelhantes às do grupo profissional para o qual se processe a admissão;
- b) Residência na área ou zona para a qual foi aberto o concurso;
- c) Viúvo ou órfão de trabalhador dos CTT, bem como filho de trabalhador da empresa aposentado por motivo de invalidez, em qualquer caso na situação de desemprego;
- d) Maior tempo prestado à empresa, nos termos da alínea a);
- e) Maiores habilitações, independentemente de classificação, com limite no nível de escolaridade superior ao exigido para o grupo profissional;
- f) Filho de trabalhador da empresa na situação de desemprego;
- g) Critério etário a definir caso a caso.

2 — Para grupos profissionais cujas habilitações mínimas exigidas são superiores ao 9.º ano de escolaridade ou equivalentes e inferiores a bacharelato, a pré-selecção efectua-se através de análise documental, sendo os critérios de ordenação para chamada a provas os seguintes:

- a) Residência na área ou zona para a qual foi aberto concurso;
- b) Trabalhadores que tenham trabalhado ou trabalhem na empresa, por período não inferior a 90 dias, em funções iguais ou semelhantes às do grupo profissional para o qual se processa a admissão;
- c) Maiores habilitações, com limite no 12.º ano de escolaridade, conforme observações constantes do anexo II, ou habilitações escolares e profissionais, podendo como tal ser consideradas as classificações obtidas em cursos ou disciplinas de interesse para o desempenho do posto de trabalho. Este critério poderá, por decisão da empresa, constituir o primeiro, alternando, conseqüentemente, com o previsto na alínea a);
- d) Viúvo ou órfão de trabalhador dos CTT, bem como filho de trabalhador da empresa aposentado por motivo de invalidez, em qualquer caso na situação de desemprego;
- e) Maior tempo de trabalho prestado à empresa nos termos da alínea b);
- f) Filho de trabalhador da empresa na situação de desemprego;
- g) Critério etário a definir caso a caso.

3 — Para grupos profissionais cujas habilitações são a licenciatura, o bacharelato ou equiparadas, a pré-selecção efectua-se através de análise documental e análise curricular, com eventual entrevista.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Seleção para admissão

1 — A selecção e a ordenação dos candidatos serão efectuadas através de:

- a) Comprovação das condições gerais de admissão;
- b) Prova preliminar, entendendo-se como tal a que se destina à avaliação da capacidade dos candidatos para receber formação;
- c) Provas técnico-profissionais, que podem consistir em:

Entrevista;

Análise curricular, prova técnica ou prova profissional;

- d) Exame psicológico;
- e) Formação (estágios, cursos);
- f) Apreciação do trabalho anterior.

2 — A aplicação de todos ou de alguns dos processos referidos nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior a cada grupo profissional, a que se destina a admissão, obedecerá ao disposto no anexo II ao presente acordo.

3 — Nos casos em que a admissão seja precedida de formação, na chamada aos respectivos estágios ou cursos será dada prioridade aos candidatos que residam no local do posto de trabalho vago, ordenados de acordo com a classificação. Não os havendo, seguir-se-á a ordem de classificação. Se a classificação for igual, desempatam os critérios de pré-selecção.

4 — As provas que antecedem a fase de formação com provas, ou a admissão, nos casos em que aquela não estiver prevista, serão considerados no seu conjunto, para efeitos de tomada de decisão, salvo os casos em que apenas exista uma única prova, a qual constituirá, por si só, o critério de aprovação ou exclusão.

5 — O disposto na primeira parte do número anterior, entende-se sem prejuízo, de situações extremas de inaptidão que possam detectar-se em qualquer das provas.

6 — O candidato poderá, a seu pedido, ser informado em entrevista psicológica do conteúdo de exame realizado.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Dispensa de formação e provas de admissão

A empresa poderá excepcionalmente dispensar candidatos de frequência de cursos de formação ou de alguma ou algumas provas, dando conhecimento prévio aos sindicatos representativos, quando:

- a) Se verificar a impossibilidade prática, por parte da empresa, para a sua efectivação, caso em que serão abrangidos todos os candidatos do mesmo concurso;
- b) Haja candidatos que já realizaram provas idênticas às previstas;
- c) Se verificar reconhecida experiência e competência excepcional dos candidatos para o desempenho das funções.

### SUBSECÇÃO II

#### Readmissões

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Conceito e regime

1 — Considera-se readmissão o regresso aos quadros da empresa.

2 — Com as necessárias adaptações, previstas no presente acordo, aplicam-se às readmissões as disposições relativas às admissões, devendo a empresa informar os candidatos acerca dos processos a utilizar para que o seu pedido de readmissão possa ser considerado.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Condições de readmissão

1 — As readmissões realizam-se no âmbito do recrutamento externo e devem observar o estabelecido neste acordo quanto a admissões, não sendo aceites as candidaturas de quem tiver saído da empresa por motivos disciplinares.

2 — Por motivos disciplinares, para efeito do número anterior, entende-se:

- a) Ter sofrido pena disciplinar expulsiva;
- b) Haver participação contra o trabalhador à data da sua saída, ou ter sido detectada, após a mesma, infracção disciplinar, a que corresponda indiciariamente pena expulsiva, praticada durante o período de um ano imediatamente anterior à data da efectiva cessação de trabalho.

3 — Os candidatos à readmissão devem satisfazer as condições de admissão que vigorarem no momento para os grupos profissionais a que se destinam.

4 — A empresa poderá dispensar os requisitos de idade e habilitações em casos especiais, com o conhecimento prévio dos sindicatos representativos.

5 — Quando se trate de readmissão para o mesmo grupo profissional a que o candidato pertencia antes, a selecção obedecerá às seguintes regras:

- a) Menos de um ano de ausência — o candidato é dispensado de todas as provas de selecção, excepto da apresentação de documentos cujo prazo de validade, por imposição da lei em vigor, tenha caducado e do exame médico;
- b) Desde um até três anos de ausência, com mais de três anos de serviço na empresa — o candidato será dispensado de todas as provas de selecção, excepto da comprovação dos requisitos e da apresentação dos documentos referidos no primeiro caso;
- c) Restantes casos — poderá ser submetido às provas julgadas necessárias para o grupo profissional a que se destina.

6 — Quando se trate de readmissão para grupo profissional diferente, o candidato será obrigatoriamente submetido às provas de selecção julgadas necessárias para o grupo profissional a que se destina.



## SECÇÃO VI

### Contratos a termo

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Condições gerais

1 — O recurso a contratos a termo só pode ter lugar quando se verifique qualquer das seguintes situações:

- a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;
- b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego (Natal);
- c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação;
- d) Ocorrer a situações imprevisíveis que afectem gravemente a regularidade da exploração.

2 — O recrutamento de contratados a termo obedecerá a listas de espera a elaborar, seguindo os critérios de pré-selecção para admissão. No caso de inexistência de listas, serão abertas inscrições durante cinco dias úteis, sendo os candidatos pré-seleccionados com base nos critérios de pré-selecção para admissão, mas com preferência para os que residam na localidade onde se torne necessário efectuar o contrato. O anúncio de abertura de inscrição será afixado no serviço respectivo e em local bem visível para o público.

3 — Quando se tratar de contrato por prazo superior a 180 dias ou de primeira renovação de contratos a termo, a empresa obriga-se a recorrer aos candidatos que, tendo satisfeito os requisitos de pré-selecção, hajam sido considerados aptos em provas psicotécnicas ou técnicas, conforme previsto quanto à admissão.

4 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente identificação dos contraentes, grupo profissional e remuneração do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato. Quando se tratar de contrato celebrado por prazo inferior a seis meses, conterá ainda obrigatoriamente descrição minuciosa e pormenorizada do serviço ou obra concretamente definida a que a prestação de trabalho se destina.

5 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, por denúncia de qualquer das partes, antes de decorrido o prazo, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

6 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Limites

1 — Num mesmo serviço e para desempenho das mesmas funções não poderá verificar-se o recurso a contrato de trabalho a termo por período superior a três anos.

2 — Após o decurso do período fixado no número anterior, caso se mantenha a necessidade que determinou o recurso à contratação a termo, a dotação do respectivo serviço será aumentada e preenchida segundo as normas aplicáveis.

3 — O disposto nos números anteriores não será aplicável aos casos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, mediante acordo prévio com os sindicatos representativos dos grupos profissionais correspondentes.

4 — Do recurso a contratos a termo será dado conhecimento às associações sindicais, nos termos da alínea q) do n.º 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>

## SECÇÃO VII

### Cargos de direcção e chefia

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os cargos de direcção e de chefia, dada a sua especificidade, não farão parte dos grupos profissionais e serão exercidos em comissão de serviço.

2 — O preenchimento de cargos de direcção e chefia é da competência da empresa, de acordo com o estabelecido na presente secção.

3 — O preenchimento de cargos dos níveis 1, 2, 3 e 4 será sempre precedido de concurso e será feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4 — Enquanto se mantiverem ao abrigo do regime previsto na presente cláusula, os trabalhadores mantêm o direito às promoções previstas no n.º 2 da cláusula 77.<sup>a</sup>, de acordo com os tempos fixados no anexo II para o grupo profissional respectivo.

Quando situados fora das zonas de promoção automática, serão abrangidos por mecanismos de progressão nos grupos profissionais que terão em conta os níveis hierárquicos dos cargos exercidos.

5 — Às nomeações em cargos de direcção e chefia, mesmo que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime das transferências previsto no presente acordo.

6 — O trabalhador, quando no exercício de cargo de direcção ou chefia, não poderá ser prejudicado nem beneficiado no seu movimento ascensional no grupo profissional.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Accessos

1 — Os cargos de direcção e de chefia são hierarquizados do seguinte modo:

- Nível 0 — chefia de nível 0;
- Nível 1 — chefe do 1.º nível;

Nível 2 — chefe de secção de 2.ª;  
Nível 3 — chefe de secção de 1.ª;  
Nível 4 — chefe de sub-repartição;  
Nível 5 — chefe de repartição;  
Nível 6 — chefe de divisão;  
Nível 7 — subdirector de serviços;  
Nível 8 — director de serviços;  
Nível 9 — director.

2 — Para acesso aos cargos dos diferentes níveis hierárquicos terão prioridade os trabalhadores que, reunidos os requisitos fixados para cada cargo a preencher, se encontrem posicionados em níveis de qualificação e ou profissional adequados.

3 — Nos serviços onde existem funções desempenhadas exclusivamente por trabalhadores do mesmo grupo profissional, os cargos de chefia serão, de preferência, preenchidos por trabalhadores deste grupo profissional.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — A abertura do processo de candidaturas é anunciado no NO, e, se se tratar de concurso externo, na imprensa.

2 — Do anúncio constará o prazo de candidatura, que não será inferior a 11 dias úteis para os candidatos trabalhadores da empresa, e a especificação das atribuições do cargo e do tipo de provas de selecção.

3 — A selecção para os cargos aos quais é exigido concurso basear-se-á em provas documentais e profissionais.

4 — Os candidatos deverão apresentar:

- a) Currículo geral;
- b) Currículo profissional nos CTT, reflectindo a sua experiência na empresa, como factor de especial ponderação;
- c) Trabalhos relacionados com as funções a desempenhar.

5 — Para além dos requisitos fixados para o cargo a que concorrem, os candidatos externos obedecerão aos requisitos exigidos para a admissão, segundo estabelecido para o efeito neste acordo e na alínea a) do número anterior desta cláusula.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Seleção

1 — Terminado o prazo de recepção das candidaturas, o serviço competente verificará o cumprimento dos requisitos e formalidades exigidos no anúncio, excluindo os candidatos que os não satisfaçam.

2 — A apreciação das candidaturas compete a um júri integrado por três elementos, dos quais dois pertencentes, sempre que possível, ao sector interessado e o terceiro aos serviços de pessoal.

3 — Os membros do júri deverão ser de categoria igual ou superior ao nível do cargo a preencher.

4 — A coordenação dos trabalhos do júri pertencerá ao elemento do sector interessado de categoria mais elevada ou, quando da mesma categoria, ao mais antigo.

5 — Ao apreciar as candidaturas, o júri deverá:

- a) Ponderar todas as circunstâncias específicas de cada candidatura, especialmente a adequação dos elementos apresentados às exigências do cargo a preencher e o respectivo posicionamento no grupo profissional;
- b) Entrevistar os candidatos para discussão dos trabalhos apresentados;
- c) Seleccionar de entre os candidatos aqueles que devem ser submetidos a provas, eliminando os restantes;
- d) Apresentar à hierarquia a relação dos candidatos por ordem de adequação ao cargo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Nomeação

1 — A nomeação para cargos de direcção e de chefia é da competência da empresa, sob proposta da hierarquia, de acordo com os resultados da selecção feita pelo júri.

2 — Nos casos de reestruturação orgânica de serviços, podem ser nomeados para os cargos dela decorrentes os titulares de cargos que sejam considerados equivalentes, com dispensa de concurso.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1 — A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa da empresa ou do titular do cargo.

2 — Quando cessar a comissão de serviço, o trabalhador retoma as funções do seu grupo profissional, com a categoria a que tiver entretanto ascendido.

3 — Se a cessação da comissão de serviço for da iniciativa da empresa; depois de decorrido um período de adaptação de seis meses, o trabalhador mantém o direito à remuneração que auferia até ao momento em que lhe couber, por actualização de tabelas salariais ou por evolução em categorias ou grupos profissionais, remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.

4 — Sempre que a comissão de serviço seja dada por finda por iniciativa da empresa, esta comunicará previamente ao trabalhador os motivos e fundamentos que levaram à decisão.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A substituição dos titulares de cargos nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço de maior categoria e antiguidade que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito designados e aceitem.

2 — O exercício de um cargo nos termos do número anterior dá direito à diferença entre a remuneração fixada para esse cargo e a auferida pelo trabalhador.

3 — A situação de interinidade não poderá exceder oito meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direcção e chefia.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável no caso de a ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não é imputável, frequência de acções de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores ou em autarquias.

5 — O exercício em regime de interinidade de um cargo de direcção e chefia que se encontre por preencher confere direito à contagem do tempo como exercício efectivo, caso o trabalhador venha a ser nomeado, sem interrupção de funções, titular do mesmo.

6 — Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

## **CAPÍTULO VI**

### **Promoções**

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Conceito**

1 — Considera-se promoção a passagem de uma categoria para outra superior do mesmo grupo profissional.

2 — Não constitui promoção:

- a) O preenchimento de cargos de direcção e chefia;
- b) O exercício, em casos excepcionais, de funções correspondentes a categoria ou grupo profissional diferente;
- c) O exercício de funções especiais em regime de comissão de serviço, conforme previsto no presente acordo.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Modalidades**

1 — A promoção pode ser automática ou extraordinária.

2 — Diz-se automática a que depende exclusivamente da antiguidade na categoria.

3 — Diz-se extraordinária a que, resultando da decisão da empresa, decorre, nomeadamente, de:

- a) Nomeação com base em critérios de competência e qualidade de desempenho (assinalado com N, N1 e N2 no anexo II);
- b) Nomeação com base na análise do cumprimento de objectivos e capacidade para o desempenho de funções mais qualificadas (maior grau de autonomia, âmbito e responsabilidade), assinaladas com p no anexo II;
- c) Antecipação de promoção automática.

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos da promoção automática**

A promoção automática produz todos os seus efeitos, independentemente da situação em que o trabalhador se encontrar, no dia em que o mesmo satisfizer o requisito de antiguidade na categoria, conforme previsto na cláusula 26.<sup>a</sup>, n.º 1.

## **CAPÍTULO VII**

### **Formação e aprendizagem**

#### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

##### **Objectivos**

A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando atingir médias europeias para o sector, pelo que deverá:

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando as condições que a viabilizem, designadamente a formação geral indispensável à mesma;
- c) Assegurar previsionalmente a obtenção, pelos trabalhadores, dos conhecimentos gerais e específicos necessários ao desempenho das funções dos grupos profissionais em que se integram, facultando, ainda, os conhecimentos necessários à mudança de grupo profissional;
- d) Garantir às chefias e aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessários à mudança de atitudes, com vista ao adequado desenvolvimento da empresa;
- e) Assegurar uma participação equilibrada dos dois sexos.

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais**

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Melhorar as condições de funcionamento e ampliação da rede de formação profissional existente, tendo em vista a sua descentralização e eficácia;
- b) Desenvolver esforços no sentido de ser obtida a cooperação das entidades competentes para o funcionamento dos centros de formação, incluindo o reconhecimento de equivalência dos cursos ministrados nas referidas escolas a graus de ensino oficial;
- c) Integrar nos seus quadros, de acordo com as suas necessidades, e nas categorias, para que a sua formação foi orientada, os candidatos após a conclusão dos respectivos cursos, desde que nos mesmos tenham obtido aproveitamento;
- d) Nos grupos profissionais para os quais é exigido estágio, accionar os mecanismos que permitam aos trabalhadores ser integrados nas categorias a que se destinam no dia imediatamente a seguir ao termo do estágio, quer este tenha sido decorrente de recrutamento externo ou de mudança de grupo profissional.

2 — A empresa apoiará a autoformação ligada a problemas teóricos ou práticos suscitados pelo exercício das funções actuais ou potencialmente desempenháveis pelo trabalhador, pondo à disposição dos interessados elementos disponíveis, tais como folhetos, manuais e livros, e promovendo o esclarecimento de dúvidas pertinentes que sejam postas.

3 — Os trabalhadores que frequentem cursos de formação ou estágios da especialização fora do seu local de trabalho têm direito a uma deslocação quinzenal, salvo o disposto no número seguinte, com partida à sexta-feira com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiar, e pagamento do transporte por conta da empresa.

4 — Os trabalhadores dos serviços com sede nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem acções de formação no continente, ou vice-versa, que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, terão direito a uma deslocação mensal ao seu domicílio, nas condições referidas no número anterior.

5 — As acções de formação devem durar o período de tempo mínimo exigido pela sua eficácia.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Tipos de formação

1 — Os tipos de formação são os constantes da presente cláusula.

2 — Os participantes poderão frequentar qualquer destes tipos de formação, por determinação da empresa ou em regime de voluntariado (decorrente, por exemplo, de concursos).

3 — A formação técnica profissional abrange:

- a) Formação inicial — que visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) Aperfeiçoamento profissional — a que tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) Especialização — aquela que é necessária à distinção, dentro de um grupo profissional, dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividades;
- d) Reconversão — a que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais. Pode revestir duas modalidades: inicial e de aperfeiçoamento.

4 — A formação em técnicas de gestão destina-se a trabalhadores que ocupem ou se preveja venham a ocupar cargos de direcção ou de chefia, bem como aqueles cujas funções exijam conhecimentos deste tipo.

5 — Formação geral — é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizem a aquisição de conhecimentos básicos, a receptibilidade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

## SECÇÃO II

### Participantes

#### SUBSECÇÃO I

##### Participantes externos

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Deveres

São deveres dos participantes em acções de formação:

- a) Cumprir as normas gerais e específicas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas de avaliação de conhecimentos;
- b) Frequentar o curso com assiduidade e pontualidade;
- c) Esforçar-se por adquirir os conhecimentos teóricos e práticos que lhes forem proporcionados durante o curso, com vista à sua preparação profissional;
- d) Observar as regras de cortesia a todos os níveis de relação;
- e) Zelar pela conservação do material e instalações postos à sua disposição, responsabilizando-se pelos danos provocados por negligência ou propósito deliberado.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Direitos

1 — Os participantes em curso receberão mensalmente um subsídio de estágio de montante igual ao da remuneração do nível de entrada do grupo profissional correspondente, menos 1000\$.

2 — Tratando-se de contratados a prazo certo, deverão os respectivos contratos ser suspensos no início do curso, sendo, no caso de exclusão, e após esta, completados no tempo em falta para o seu termo.

3 — Os candidatos aprovados nos estágios de admissão apresentam-se no local de trabalho que lhes for destinado ou ficam em lista de espera, aguardando nomeação, sem direito, neste último caso, a qualquer subsídio ou remuneração.

4 — Os participantes terão direito ao subsídio até à data do despacho de exclusão ou àquela em que abandonem o curso.

5 — Os participantes receberão, sem quaisquer encargos, elementos de estudo e demais material necessário à sua preparação profissional.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Interrupção das acções de formação por facto não imputável ao participante

1 — Os participantes que, por motivo de serviço militar obrigatório, não possam iniciar o curso ou sejam forçados a interrompê-lo serão admitidos a novo curso ou autorizados a completar aquele que hajam interrompido, após o seu licenciamento, no primeiro estágio que se efectuar para o grupo profissional em causa, se aquele

licenciamento tiver sido comunicado aos CTT dentro do prazo de 30 dias a contar da data em que se verificou, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O disposto no número anterior será aplicável aos participantes que sejam obrigados a interromper o curso por motivo de acidente em serviço.

3 — Os participantes não abrangidos pelas disposições dos n.ºs 1 e 2 que, por motivo de força maior, devidamente comunicado e como tal superiormente reconhecido, não possam iniciar ou completar o curso serão autorizados a iniciá-lo ou completá-lo na primeira oportunidade em que haja necessidades de serviço para o grupo profissional em causa, tendo em atenção o disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

4 — Os participantes deverão comunicar a cessação do impedimento no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reinício da frequência de curso

1 — Os participantes poderão frequentar outro curso quando, por aplicação do disposto no n.º 5 da cláusula 87.<sup>a</sup>, houver despacho superior favorável, respeitando as seguintes condições:

- a) A partir do início, quando a interrupção se verificar durante o primeiro terço do curso;
- b) A partir do início do segundo terço do curso, se a interrupção se verificar depois do primeiro terço.

2 — Os participantes poderão, no caso previsto na alínea b) do número anterior, estagiar, desde o início, se assim o desejarem, formulando o pedido escrito, mas sem direito a qualquer subsídio no primeiro terço do curso.

3 — Os participantes poderão, se o desejarem, candidatar-se a novo curso nas condições fixadas na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 desta cláusula, no caso de ficarem reprovados, sem prejuízo do disposto na alínea a) da cláusula seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Exclusões

Os participantes não poderão frequentar novo curso para o mesmo grupo profissional:

- a) Quando tenham sido reprovados ou excluídos por duas vezes;
- b) Quando tenham sido excluídos por haverem ultrapassado os limites fixados na alínea b) do n.º 3 da cláusula seguinte;
- c) Quando tenham faltado a qualquer prova e não apresentem justificação no prazo de 10 dias;
- d) Quando, sem justificação aceitável, tenham desistido do curso.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Serão consideradas justificadas as faltas como tal classificadas pelo dirigente do curso.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda do subsídio correspondente ao dia ou dias em que se verificarem.

3 — As faltas dadas durante o curso não podem exceder os seguintes limites:

- a) 10% do número de dias úteis do curso, obtido pelo somatório de todas as faltas, com o arredondamento do resultado por defeito, quando não der número exacto;
- b) Três faltas seguidas ou cinco interpoladas, no caso de serem injustificadas.

4 — Os participantes que excederem os limites de faltas referidos no número anterior serão excluídos do curso, sem prejuízo do disposto na alínea b) da cláusula anterior, quanto às injustificadas.

5 — Em casos excepcionais, devidamente comprovados, e a pedido do participante, poderá não se observar a exclusão, mesmo que se ultrapasse o número de faltas fixado no n.º 3.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Exclusão

Para além do disposto no n.º 4 da cláusula anterior, poderão ainda ser excluídos dos cursos, em qualquer altura, os participantes que:

- a) Não obtenham aproveitamento nas provas eliminatórias de avaliação;
- b) Tenham mau comportamento, que afecte gravemente o funcionamento dos cursos;
- c) Tentem resolver fraudulentamente qualquer prova a que forem sujeitos;
- d) Se recusarem a prestar provas ou desistam das mesmas ou do curso, sem apresentarem justificação no prazo de 10 dias;
- e) Faltem a provas por motivo de força maior, mesmo que devidamente comunicado e reconhecido superiormente, se até essa data se puder concluir de modo inequívoco a sua inaptidão.

#### SUBSECÇÃO II

##### Participantes internos

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Remissão

Os participantes internos em cursos de formação mantêm os direitos e deveres decorrentes da sua condição de trabalhadores da empresa, sendo-lhes aplicáveis as cláusulas constantes desta secção e, com as necessárias adaptações, as disposições respeitantes aos participantes externos.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Regras especiais

1 — Além dos constantes na cláusula 82.<sup>a</sup>, constitui ainda dever dos participantes internos a restituição aos CTT, após audição do sindicato respectivo, das importâncias dos abonos eventuais recebidos por motivo da realização do curso, no caso de terem sido excluídos daquele por motivo de falta de assiduidade, não comparecimento às provas finais ou desistência sem justificação.

2 — No caso de a participação nos cursos não resultar de iniciativa do trabalhador, a empresa:

- a) Indemnizará o trabalhador do acréscimo de encargos com transporte entre o local de formação e o seu domicílio se o curso tiver lugar na localidade onde o trabalhador está colocado;
- b) Remunerará o trabalhador pela remuneração média dos seis meses que precederem imediatamente o início do curso, no caso de este durar mais de um mês.

3 — A empresa assegurará a cobertura das despesas de todos os participantes internos se o curso tiver lugar em localidade diferente daquela onde o trabalhador está colocado, nos termos da regulamentação em vigor sobre ajudas de custo.

4 — Os participantes internos continuam sujeitos ao regime de faltas consagrado no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho dos CTT, sendo-lhes, contudo, aplicável o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 87.<sup>a</sup>

5 — Aos participantes internos não poderá ser atribuída remuneração mensal inferior ao subsídio de estágio fixado no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>

6 — No caso de serem excluídos do curso, os participantes deverão regressar imediatamente aos serviços onde pertencem.

7 — Os participantes internos a quem tiver sido dado conhecimento prévio dos postos de trabalho vagos a que se destinam, consideram-se colocados nesses postos de trabalho no dia seguinte àquele em que tenham terminado o curso de formação.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Especializações

Na chamada a provas de especialização deverão ser observados os seguintes princípios:

- a) Num local de trabalho, cada especialidade deve ser oferecida a todos os trabalhadores não especializados.
- b) De entre os interessados na especialidade, será chamado a estágio o trabalhador mais antigo no grupo profissional;
- c) No caso de os interessados serem todos do mesmo estágio de iniciação, a prioridade faz-se pela ordem de classificação neste.

### CAPÍTULO VIII

#### Prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Conceito de local de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo (sede).

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Mudança definitiva de local de trabalho

1 — Sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho por motivo de transferência por conveniência de serviço ou por mudança de instalações do serviço da qual resulte acréscimo de encargos para o trabalhador, este terá direito a uma compensação, nos termos dos números seguintes.

2 — Quando da mudança definitiva de local de trabalho resulte mudança de localidade e de domicílio, a empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:

- a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;
- c) O alojamento condigno a expensas da empresa para o trabalhador e seus familiares, desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido entre-tanto habitação;
- d) Conceder ao trabalhador dispensa de comparecimento ao serviço durante 10 dias úteis consecutivos dentro do prazo de 30 dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutra período;
- e) Considerar em regime de ajudas de custo os primeiros seis meses de permanência do trabalhador transferido;
- f) Considerar em regime de ajudas de custo os seis meses imediatamente seguintes àqueles a que se refere a alínea anterior ou, por opção da empresa, assegurar mensalmente ao trabalhador o pagamento do excedente entre a renda de casa por ele paga no último mês no local onde é transferido e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no 1.º mês na localidade para onde é transferido;
- g) Pagar, em casos especiais a definir pela empresa, antecipadamente e por uma só vez, o quantitativo ou os quantitativos a que se referem a alínea e) e a parte inicial da alínea f).

3 — Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e esse domicílio, a empresa garante ao trabalhador o direito de optar por uma das compensações seguintes:

- a) Passe de transporte colectivo;
- b) Indemnização correspondente ao acréscimo de encargos;
- c) Um mês de vencimento.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável quando se verifique inexistência de transportes públicos, caso em que a empresa se obriga a assegurar transporte próprio.

5 — Se o trabalhador não concordar com a mudança definitiva de local de trabalho referida no n.º 1, poderá recorrer aos mecanismos previstos nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1 — A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.

2 — Quando as deslocações em serviço se destinarem a acções de formação, a empresa obriga-se a informar os trabalhadores abrangidos do local onde aquelas vão decorrer, bem como o dia do seu início, com a antecedência mínima de 15 dias, salvo motivos imprevistos.

3 — Para os efeitos desta secção, entende-se por:

- a) «Deslocação em serviço» a prestação temporária de trabalho fora do local habitual;
- b) «Local habitual de trabalho» aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo (sede);
- c) «Ajudas de custo» os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo.

4 — A empresa não deve deslocar em serviço os trabalhadores que fundadamente aleguem a existência de prejuízos sérios directamente decorrentes da deslocação.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local habitual de trabalho

1 — Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 20 km, deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho desde que esteja assegurado transporte.

2 — Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos a uma distância superior a 20 km e inferior a 100 km, deverá verificar-se o seu regresso ao local habitual em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.

3 — Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho para alojamento ou alimentação terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4 — O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado para os efeitos desta secção efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho e até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

5 — Nas deslocações do continente para as Regiões Autónomas ou vice-versa e interilhas por um período

igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efectuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

6 — A aplicação do disposto nesta cláusula a trabalhadores em acção de formação obedecerá às regras previstas no capítulo VI do presente acordo.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho e o local de deslocação, em 1.<sup>a</sup> classe quando a viagem for de comboio, ou ao pagamento da despesa respectiva;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo;
- c) A um período de repouso após viagens de duração superior a seis horas consecutivas, nos termos do número seguinte;
- d) Ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho e vice-versa na parte em que exceda o seu horário normal quando se tratar de pequena deslocação, e como trabalho normal quando se tratar de grande deslocação.

2 — O período de repouso previsto na alínea c) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual. Consideram-se grandes deslocações as restantes.

4 — O disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea f) do n.º 2 da cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

1 — Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;
- b) Almoço — quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;
- c) Jantar — quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

2 — Nas deslocações por dias sucessivos, a atribuição dos abonos far-se-á:

- a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

- b) Por cada dia completo na mesma localidade, ajuda de custo completa;
- c) Nos dias em que, por exigência de serviço, se efectuem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e ao alojamento.

3 — Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais se aqueles se efectuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem direito a ajudas de custo

1 — Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

- a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento, ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b) Por motivo de frequência de estágio ou de qualquer outra acção de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojar-se na forma habitual;
- c) As resultantes de transferências, excepto as motivadas por conveniência de serviço e de acordo com o previsto nesta convenção;
- d) As dos carteiros nos giros respectivos;
- e) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- f) As que se verifiquem dentro da mesma localidade;
- g) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 km, contados nos termos do n.º 4 da cláusula 95.<sup>a</sup>

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Alojamento de equipa de trabalho

1 — Na deslocação em serviço de uma equipa de trabalho, será atribuído a todos os seus elementos um abono de alojamento de valor igual àquele a que tiver direito o trabalhador de categoria mais elevada.

2 — Entende-se por equipa de trabalho qualquer grupo de trabalhadores que, mesmo pertencendo a serviços diversos, se desloquem em conjunto, sob a orientação do mesmo chefe, durante igual período de tempo e realizem uma tarefa em comum, embora executando cada um actividades específicas.

3 — O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável às deslocações por motivo de estágio ou outras acções de formação, caso em que os participantes terão direito a um abono igual ao do trabalhador de categoria mais elevada.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Não acumulação de subsídios

1 — O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.

2 — Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e e) do n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho — Alojamento e refeições

Os serviços não podem transportar os trabalhadores deslocados para tomarem as refeições ou pernoitarem fora da sede desde que a distância a percorrer seja igual ou superior àquela a que estão da própria sede.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Deslocações de carácter excepcional

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores poderão excepcionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Período máximo de deslocação em serviço

1 — Salvo os casos de trabalho para a execução de projectos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 90 dias seguidos relativamente a cada trabalhador.

2 — A contagem do período fixado no número anterior não é interrompida pela circunstância de o trabalhador em deslocação prestar serviço em mais de uma localidade nem pelo regresso ao local de trabalho no período de descanso semanal ou em dia feriado.

3 — Se as necessidades temporárias de serviço se prolongarem por mais de duas semanas além dos 90 dias, os trabalhadores que tenham concluído este período podem ser substituídos.

4 — No caso de trabalhadores colocados em CARC, o período máximo de deslocação não deve exceder um período de 30 dias consecutivos, após o qual deverão ser substituídos, caso não haja inconveniente para o serviço.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Deslocações por acidente em serviço

O disposto nesta secção quanto ao pagamento de ajudas de custo e de transporte aplica-se aos trabalhadores vítimas de acidente em serviço que, por determinação médica, necessitem de deslocar-se para fora da localidade da sua residência habitual, para tratamento, readaptação ao trabalho ou internamento.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo

1 — A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo



implica o regresso deste, por conta da empresa, salvo parecer médico em contrário.

2 — Enquanto o regresso não for conveniente ou possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, a menos que se encontre hospitalizado.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente.

4 — As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela empresa.

5 — As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Procedimentos

1 — O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respectivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.

2 — Quando a deslocação se prolongue por período superior a 30 dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.

3 — Normalmente, será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respectivos adiantamentos mediante o recibo passado no impresso, cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Prazos

1 — Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia 5 do mês imediato àquele a que dizem respeito.

2 — Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.

3 — As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquele a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de Novembro e Dezembro.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Adiantamento

1 — Os chefes de serviço terão de abonar por conta dos adiantamentos em seu poder as importâncias repu-

tadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.

2 — A importância adiantada deve ser reposta pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

### SECÇÃO III

#### Comissões gratuitas

##### Cláusula 109.<sup>a</sup>

###### Conceito

1 — Considera-se comissão gratuita a afectação transitória, por acordo, de um trabalhador a um serviço diferente do seu mantendo-se titular de um lugar no serviço onde está colocado e não tendo direito a qualquer abono especial pelo facto.

2 — O conceito de serviço diferente é o constante do n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Cláusula 110.<sup>a</sup>

###### Formalidades

1 — A comissão gratuita formaliza-se através de impresso próprio, que, depois de informado pelo dirigente do serviço em que o trabalhador está colocado, seguirá, para o mesmo efeito, para o serviço para onde é pretendida a comissão. Em seguida será remetido ao serviço competente para decidir.

2 — Quando as localidades envolvidas no pedido se situem na área do mesmo serviço, o expediente será interno.

3 — As mesmas formalidades são seguidas para a renovação de uma comissão gratuita.

4 — É concedido um prazo máximo de oito dias de calendário após a data em que é dado conhecimento ao trabalhador para se apresentar no serviço de destino.

5 — Se o trabalhador injustificadamente não se apresentar no prazo estabelecido no ponto anterior, será anulada a concessão de comissão gratuita e não poderá ser-lhe concedida outra durante dois anos.

##### Cláusula 111.<sup>a</sup>

###### Regime

1 — São condições para a concessão de comissões gratuitas:

a) Não provocar qualquer prejuízo para o serviço onde o trabalhador está colocado nem dar origem a:

Recurso a trabalho suplementar;  
Recurso a comissões remuneradas;  
Recurso a contratação a termo;  
Quaisquer despesas a suportar pela empresa;  
Impossibilidade de concessão de férias ou dispensas;

- b) Haver necessidade temporária no serviço pretendido e enquanto a houver, nomeadamente por:

Existência de vaga (até ao normal preenchimento da mesma);  
Existência de impedimentos temporários;  
Outras situações que careçam de solução urgente e provisória, quando devidamente justificadas.

2 — O prazo máximo de duração da comissão gratuita é de 90 dias, renovável por uma só vez, sem quebra de continuidade, até ao limite máximo de outros 90 dias.

3 — Ao mesmo trabalhador só pode ser atribuída nova comissão gratuita decorridos seis meses após o termo da anterior, salvo casos excepcionais devidamente fundamentados e com o conhecimento prévio aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

4 — A comissão gratuita não confere ao trabalhador quaisquer direitos de preferência no preenchimento de vaga.

5 — O serviço a desempenhar em comissão gratuita deve ser adequado ao grupo profissional e à especialidade do trabalhador que a solicite.

6 — Havendo mais de um pedido de comissão gratuita para o mesmo serviço, as prioridades serão pautadas pelos critérios das transferências por iniciativa do trabalhador.

7 — O serviço de origem e o serviço de destino devem fazer cessar as comissões gratuitas uma vez que se deixe de verificar qualquer dos condicionalismos referidos no n.º 1.

#### SECÇÃO IV

##### Duração de trabalho

###### Cláusula 112.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

3 — O período normal de trabalho é de:

- Trinta e seis horas semanais e sete horas e doze minutos diários para o pessoal dos serviços centrais, com ressalva dos períodos de duração superior existentes nesses serviços;
- Trinta e cinco horas semanais e sete horas diárias para os profissionais de informática em funções de operador de registo e de operador de sistemas, quando em regime de horário contínuo, bem como para os profissionais de apoio directo aos primeiros quando lhes for atribuído o mesmo regime;
- Trinta e seis horas semanais e sete horas e doze minutos diários para os profissionais de enfer-

magem e de educação de infância e vigilância em serviço nos infantários, bem como para os profissionais de apoio directo a estes quando lhes for atribuído o mesmo regime.

###### Cláusula 113.<sup>a</sup>

###### Pausa especial

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

###### Cláusula 114.<sup>a</sup>

###### Intervalo de descanso

1 — Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

3 — Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no n.º 2 desta cláusula.

###### Cláusula 115.<sup>a</sup>

###### Repouso

1 — Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2 — O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas, salvo acordo em contrário do trabalhador.

3 — O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado nas escalas de serviço elaboradas nos termos do n.º 5 a cláusula 118.<sup>a</sup>

###### Cláusula 116.<sup>a</sup>

###### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — A empresa concederá aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, o regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- Trabalhadores-estudantes.

2 — Será concedido aos trabalhadores que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, desde que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obriga a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem.

3 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do ser-

viço, poderá a empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

4 — São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

5 — No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, a pausa prevista na cláusula 113.<sup>a</sup> será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Limite geral

Nenhum trabalhador poderá prestar em cada dia e a qualquer título mais de doze horas de trabalho efectivo, salvo em casos de grave emergência ou quando a sujeição do período de trabalho efectivo a esse limite se mostre absolutamente inoportuno para o funcionamento dos serviços.

### SECÇÃO V

#### Horário de trabalho

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

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

2 — Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração de horário atribuído a um trabalhador deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal, obedecendo, contudo, às escalas e modalidades já existentes no respectivo local de trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar serão concedidos prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

5 — As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.

6 — São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores dos mesmos grupo profissional, especialidade e serviço desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

7 — A definição das modalidades de horários a praticar nos serviços será precedida de análise e discussão com os sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

8 — Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente acordo.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários

Os horários podem revestir as modalidades seguintes:

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo são uniformes;
- b) Horário variável — aquele em que as horas de início e de termo variam periodicamente, com um intervalo mínimo de uma semana;
- c) Horário flexível — aquele em que o trabalhador se obriga a um período de permanência, sem alteração do número de horas de trabalho diário, podendo variar as horas de início e de termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha;
- d) Horário livre — aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou o termo do trabalho diário;
- e) Horário contínuo — aquele em que a prestação do trabalho diário é ininterrupta, sem prejuízo da pausa referida na cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Regime de laboração contínua

1 — Regime de laboração contínua é aquele em que o funcionamento do serviço tem de ser assegurado vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana.

2 — Mediante recomendação dos serviços de saúde ocupacional, a empresa desobrigará do regime de laboração contínua qualquer trabalhador que o solicite.

3 — Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de laboração contínua poderão, a solicitação sua, ser desobrigados deste regime desde que tenham, pelo menos, 25 anos de serviço e 50 de idade. Se no mesmo serviço não for possível satisfazer a pretensão de todos os interessados, será dada prioridade àqueles que há mais tempo prestam trabalho, com continuidade, em regime de laboração contínua.

4 — Sem prejuízo das recomendações dos serviços de saúde ocupacional, o trabalhador desobrigado de prestar serviço em regime de laboração contínua aguardará no serviço, pelo prazo máximo de seis meses a contar a partir da data em que formulou o pedido de desobrigação, que seja assegurado o preenchimento da vaga a que tal desobrigação dá causa.

5 — Caso não haja possibilidade de colocação destes trabalhadores em funções do seu grupo profissional, terão os mesmos acesso a concursos de mudança de grupo profissional com dispensa de habilitações.

6 — Nos regimes de laboração contínua, as escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de folga semanais não coincidam com dia feriado.

7 — Quando qualquer dos dias de folga semanal a que se refere o número anterior coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre outra folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

8 — Os trabalhadores que prestem serviço de laboração contínua serão anualmente sujeitos a rigoroso exame médico.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Registo de permanência

1 — Nos diferentes serviços da empresa haverá dispositivos apropriados, pontógrafos ou livros de ponto, para o registo da presença ao serviço.

2 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos a este registo, independentemente do grupo profissional.

### SECÇÃO VI

#### Trabalho suplementar e nocturno

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, em dia normal de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador será obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto nos seguintes casos:

- a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afectem a regularidade da exploração;
- b) Quando se verifiquem elevadas percentagens de efectivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;
- c) Para a realização de tarefas anuais de curta duração.

3 — Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de um determinado grupo profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correcção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.

4 — Da existência de elevada percentagem de efectivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal prestado pelos trabalhadores ausentes.

5 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar em cada ano, exceptuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente incompontável a sujeição do período de trabalho efectivo aos limites nele fixados.

6 — O trabalhador que prolongar o seu período de trabalho por mais de uma hora tem direito a gozar uma pausa de quinze minutos, coincidente com os últimos quinze minutos do período normal de trabalho. Esta pausa só deixará de ser gozada se circunstâncias muito excepcionais não o permitirem.

7 — Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

8 — Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público colectivo, a empresa obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efectuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio.

9 — Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 149.<sup>a</sup>

10 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- d) Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — Sem prejuízo do disposto no presente acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho nocturno em face da necessidade dos serviços.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de antiguidade na empresa ou 50 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

5 — Todos os trabalhadores, independentemente do nível de vencimento, têm direito à remuneração do trabalho nocturno efectivamente prestado.

### SECÇÃO VII

#### Prevenção e chamada accidental

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da empresa para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação de avarias inadiáveis, notificadas durante o

período de prevenção. O trabalhador só poderá ausentar-se para outro local desde que o serviço seja informado previamente da sua localização.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm o direito a um abono diário de montante equivalente a 1 % da remuneração mínima mensal do nível J, independentemente das horas extraordinárias que lhes sejam devidas nas condições fixadas no n.º 11 desta cláusula.

3 — A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal, independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá o direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 157.<sup>a</sup> do AE.

4 — A prevenção em dia feriado confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 100 % no abono referido no n.º 2 ou a optar por um dia de descanso compensatório, desde que tenha havido actuação.

5 — A prevenção só deve existir nos locais e pelos períodos — necessariamente curtos — que venham a ser julgados indispensáveis e nas suas especialidades convenientes.

6 — A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da empresa.

7 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais de uma semana em cada mês.

8 — Quando as circunstâncias excepcionais obriguem um trabalhador a fazer prevenção durante duas semanas no mesmo mês, estas terão de estar intervaladas de, pelo menos, uma semana, e o abono referido no n.º 2 terá um aumento de 50 % na 2.<sup>a</sup> semana.

9 — Ao serem elaboradas as escalas de prevenção, deve procurar-se que as respectivas brigadas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

10 — Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que a não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

11 — O trabalho prestado em regime de prevenção será pago nos seguintes termos:

- a) Um mínimo de duas horas em cada intervenção de serviço;
- b) Cada intervenção é remunerada com o acréscimo de 50 % ou de 75 % sobre o valor da RH normal, respectivamente na primeira ou na segunda hora e nas seguintes;
- c) Ocorrendo a intervenção no período nocturno, acrescerão 25 % sobre os valores referidos na alínea precedente;
- d) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida;

e) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo despendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas.

12 — A empresa assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local do trabalho e o correspondente regresso.

13 — Na falta de transporte proporcionado pela empresa, o trabalhador utilizará o transporte que julgar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

14 — Em chamadas nocturnas para fora da sede, o trabalhador pode ser acompanhado, sempre que necessário, por um outro que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Chamada accidental

1 — Para os casos em que não esteja instituído o regime de prevenção e dentro do âmbito definido nos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respectiva brigada, o trabalhador que seja chamado accidentalmente por urgente necessidade de serviço tem o direito a um abono de 2 % da remuneração mínima mensal do nível I da tabela salarial em vigor desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2 — A chamada accidental em dia de descanso semanal confere o direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 157.<sup>a</sup>

3 — A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100 % no abono referido no n.º 1 ou a um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4 — Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamadas accidentais o disposto nos n.ºs 11 a 14 da cláusula anterior.

5 — O recurso a chamadas accidentais só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita a apresentar caso a caso pelo responsável pela decisão.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres e maternidade/paternidade

1 — Não é permitida nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo qualquer discriminação em função do sexo.

2 — Para além dos direitos conferidos a todos os trabalhadores da empresa no presente acordo, são assegurados os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, sem que tal implique diminuição da retribuição, durante a gravidez e até

seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser deslocadas temporariamente a seu pedido ou a conselho do médico para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;

- b) Por ocasião do parto, a trabalhadora tem o direito a uma licença por um período de 120 dias, dos quais 90 deverão ser gozados após o parto, sem prejuízo da sua interrupção no caso de hospitalização da criança ou da mãe, enquanto isso se verificar;
- c) Dispensa diária da trabalhadora durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de amamentação dos filhos durante todo o tempo que comprovadamente esta durar;
- d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm o direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior até o filho perfazer 1 ano;
- e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas c) e d) será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- f) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até três dias em cada mês sem perda de direitos, excepto retribuição, no período de 12 meses após o parto;
- g) Dispensa, pelo tempo necessário, para consulta de higiene da maternidade e da infância do IOS quando as consultas coincidam com o período normal de trabalho e se revelem inadiáveis ou insusceptíveis de ter lugar em momento diverso;
- h) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas até 12 meses após o parto e durante os últimos 2 meses de comprovada gravidez;
- i) Por nascimento de filhos, o pai tem o direito a dispensa durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento;
- j) O pai tem ainda o direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos seguintes casos:
  - j1) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
  - j2) Morte da mãe;
  - j3) Decisão conjunta dos pais;
- k) No caso previsto na subalínea j2), o período mínimo de licença assegurado é de 14 dias;
- l) A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período dos 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nas alíneas i) e j).

3 — Em casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de 30 dias após a data em que o mesmo se verificar.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Se a morte do nado-vivo se verificar depois de 30 dias após o parto, o período de falta por maternidade cessará e entrará em regime de faltas por luto.

6 — As trabalhadoras têm o direito, durante o período de comprovada amamentação e até um ano após o parto, a não desempenhar tarefas que as exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Trabalho de diminuídos físicos

1 — A empresa deverá proporcionar emprego aos trabalhadores que sofram de diminuição física, garantindo-lhes formação profissional e condições de trabalho adequadas.

2 — A empresa, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente cláusula serão aplicáveis as disposições específicas previstas na secção relativa a mudanças de grupo profissional.

4 — A diminuição da capacidade física será confirmada pelos serviços de saúde ocupacional, os quais indicarão se a incapacidade é de carácter permanente ou temporário e, neste último caso, o prazo da sua duração, bem como a extensão dessa incapacidade e as potencialidades existentes.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes da empresa que pretendam prosseguir os seus estudos nos diversos ramos de formação geral ou técnico-profissional do ensino oficial ou particular, diurno ou nocturno, quando concorram para o aumento do grau académico ou sejam considerados de interesse para a empresa são concedidas as facilidades seguintes, sem perda de quaisquer regalias ou direitos:

- a) Dispensa total na véspera e no dia de cada prova de exame final ou de frequência desde que recaiam em dia de trabalho normal, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
- b) Dispensa durante uma hora em cada período normal de trabalho, com excepção dos que ocorram aos sábados e domingos e em feriados, no decurso dos períodos escolares, com ressalva do disposto no n.º 3;
- c) Colocação a seu pedido, sempre que possível e sem prejuízo das regras de transferência, próximo dos estabelecimentos de ensino que frequentam;
- d) Facilidades para permuta de horários com outros trabalhadores do mesmo grupo profissional, desde que exista acordo entre os interessados;
- e) Facilidades para marcação do período de férias de acordo com os seus interesses de estudante, desde que daí não advenham prejuízos para terceiros;
- f) Atribuição preferencial de horários compatíveis com os dos estabelecimentos de ensino frequentados, desde que daí não advenham prejuízos para terceiros ou para os serviços.

2 — No caso de provas em dias consecutivos, os dias anteriores a conceder nos termos da alínea *a*) do número anterior serão tantos quantos os dias de exame.

3 — A dispensa diária para estudo prevista na alínea *b*) do n.º 1 desta cláusula não se aplica:

- a*) Aos trabalhadores em regime de tempo parcial;
- b*) Aos trabalhadores do grupo profissional de TPG em estações com uma só unidade desse grupo;
- c*) Aos trabalhadores em serviço no expreso postal, nas ambulâncias e nas carreiras postais.

4 — Aos trabalhadores referidos nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior será concedido mais um dia por cada prova de exame final ou de frequência para além da dispensa prevista na alínea *a*) do n.º 1.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores-estudantes

1 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

- a*) Proceder à inscrição, em modelo próprio da empresa, a entregar no departamento onde trabalha;
- b*) Apresentar, por escrito, pedido de utilização de dispensa diária, com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data do início da sua utilização, referindo o estabelecimento de ensino, o curso e o ano ou período escolar;
- c*) Apresentar prova da sua situação escolar sempre que a empresa o solicitar.

2 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando por qualquer outra razão fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar esse facto ao seu serviço no prazo máximo de 30 dias.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Dispensa diária para estudo

1 — A dispensa prevista na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 128.<sup>a</sup> cessa nos seguintes casos:

- a*) Quando o trabalhador desista de estudar;
- b*) Quando se verifique falta de aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do número anterior, a dispensa será atribuída de novo a partir do ano lectivo em que o trabalhador volte a obter aproveitamento.

3 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se aproveitamento a aprovação em cada ano num número de disciplinas não inferior a um terço do que compuser o ano escolar em que o trabalhador se encontra inscrito, com o limite mínimo de duas disciplinas. No caso de o trabalhador se encontrar inscrito em mais de um ano, entende-se que o número de disciplinas é aquele que respeitar ao ano escolar mais avançado.

4 — Não conta para os efeitos do número anterior o não aproveitamento motivado por doença ou acidente, maternidade, serviço militar obrigatório, frequência de estágios ou cursos de formação no âmbito da empresa.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Utilização da dispensa diária para estudo

1 — A dispensa prevista na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 128.<sup>a</sup> será utilizada em qualquer momento do período normal de trabalho mediante acerto prévio entre o trabalhador interessado e o responsável pelo serviço em que o mesmo se encontre colocado.

2 — As dispensas diárias de uma hora podem ser acumuladas até às horas correspondentes a cinco dias de trabalho normal a que está sujeito o trabalhador.

3 — A acumulação de dispensas, por dias completos, é obrigatória nos casos em que:

- a*) Se verifique a falta do acordo previsto no n.º 1 desta cláusula;
- b*) A utilização dos períodos diários de uma hora não seja possível ou origine inconvenientes para o serviço;
- c*) O período diário que deixar de ser prestado pelo trabalhador-estudante deva ser executado por outro trabalhador a deslocar em comissão remunerada.

4 — A acumulação das dispensas diárias previstas no n.º 2 não prejudica a aquisição do direito à dispensa correspondente ao dia em que esta venha a ser gozada.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Dispensa total para exames

1 — As dispensas previstas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 128.<sup>a</sup> deverão ser solicitadas com a antecedência mínima de três dias, salvo no caso em que as provas a que respeitem tenham sido marcadas com uma antecedência inferior àquela.

2 — A realização das provas deverá ser comprovada mediante documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino com a indicação da respectiva disciplina.

### CAPÍTULO X

#### Retribuições, abonos e subsídios

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas nas tabelas constantes do anexo VI do presente acordo.

2 — Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

em que:

*Rh* = remuneração horária normal;  
*Rm* = remuneração mensal;  
*Hs* = período normal de trabalho semanal.

3 — A remuneração mínima mensal devida aos trabalhadores contratados a termo será a correspondente à categoria inicial do grupo profissional em que se integrem as funções desempenhadas.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### **Documento comprovativo da remuneração**

1 — No acto do pagamento da remuneração, ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde constem o nome, o período a que a remuneração corresponde, a discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou em feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita.

3 — O pagamento será efectuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua actividade, através de depósito em conta bancária, vale de serviço ou cheque.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa até ao limite máximo de seis diuturnidades, sendo a 1.<sup>a</sup> paga em dobro.

2 — Considera-se relevante para os efeitos de diuturnidades todo o tempo que contava para o sistema em prática na empresa até à data da entrada em vigor do presente acordo.

3 — As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade.

4 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído em *Rm* para os efeitos de cálculo de remuneração horária normal.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm o direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

6 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo VII ao presente acordo.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado**

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar ou em feriado é remunerado com o acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por trabalho suplementar em dia normal de trabalho**

1 — A 1.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar é remunerada com o acréscimo de 50 %.

2 — As horas seguintes são remuneradas com o acréscimo de 75 %.

3 — Sempre que o trabalho suplementar for prestado fora do prolongamento ou antecipação do período normal de trabalho, o trabalhador terá direito a um complemento equivalente ao valor da 1.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar, para além daquele que efectivamente prestar.

4 — O complemento estabelecido no n.º 3 não é devido em caso de prevenção ou chamada accidental.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### **Retribuição por trabalho nocturno**

A retribuição especial por trabalho nocturno é de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### **Compensação especial**

1 — Por cada dia em que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal, com o limite mínimo de 0,5 % do nível E.

2 — O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### **Compensação por horário descontínuo**

1 — Sempre que por imposição da empresa o período normal de trabalho comportar um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito a uma compensação mensal correspondente a 5 % do nível F da tabela salarial em vigor.

2 — Nos casos em que a prestação de trabalho, nas condições referidas no número anterior, não se verificar durante um mês completo, a compensação será proporcional ao número de dias em que tal prestação se verificar, com base em 22 dias mensais.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### **Subsídio dominical**

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efectivamente prestadas nesse dia.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de Dezembro nesse ano.



2 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.

3 — O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o 1.º período de férias, desde que seja igual ou superior a cinco dias úteis.

4 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido direito a remuneração mensal superior àquela que serviu de base ao cálculo do subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até 31 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio correspondente à sua remuneração mensal, o qual lhes será pago com a remuneração respeitante ao mês de Novembro e corrigido no caso de aumento de vencimento no mês de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro será atribuído um subsídio proporcional ao número de meses completos de serviço prestado até àquela data.

3 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano da incorporação quer no ano de passagem à disponibilidade.

4 — No caso de cessação do contrato, será atribuído ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Os trabalhadores que tiverem utilizado período de licença sem vencimento ou licença ilimitada receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional ao tempo de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

6 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido direito a remuneração mensal superior à do mês de Dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela remuneração.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de recebedor, recebedor/pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na empresa.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Subsídio de línguas

1 — Aos trabalhadores que utilizem oralmente, com carácter de continuidade, línguas estrangeiras consideradas de serviço, designadamente os operadores de telecomunicações destacados para serviço telefónico internacional, receberão por cada uma, com o limite de duas, um subsídio mensal de quantitativo igual a 4 % da remuneração mínima mensal do nível G.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores do grupo profissional de tradutores.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Subsídio de condução

1 — Os trabalhadores não motoristas que exerçam a tarefa de condução de veículos automóveis ou motocicletas ao serviço da empresa têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto no anexo IX, n.º 3.1.

2 — Os condutores de velocípedes propriedade dos CTT têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto no n.º 3.2 do anexo IX. Consideram-se equiparados a velocípedes os veículos de duas rodas com motor de cilindrada não superior a 50 cm<sup>3</sup>.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte próprio — viagem e marcha

1 — Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço, tenham que deslocar-se em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a) 25 % do preço médio do litro de gasolina quando se tratar de automóvel;
- b) 12 % quando se tratar de motociclo;
- c) 10 % quando se tratar de velocípede com motor ou de ciclomotor;
- d) 6 % quando se deslocarem a pé ou em velocípede a pedal.

2 — O arredondamento por motivo de actualização será efectuado para a dezena de centavos imediatamente seguinte.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores, incluindo os contratados a termo, relativamente aos dias em que tenham prestado serviço durante, pelo menos, três horas.

2 — Também será pago o subsídio aos trabalhadores nos dias em que, por determinação da empresa, nomeadamente por imposição de escala, prestarem o mínimo de duas horas de serviço.

3 — Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a) Os trabalhadores em regime de ajudas de custo, com excepção dos abrangidos pela alínea f) do n.º 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto no número anterior;

- b) Os cozinheiros, ajudantes, empregados de cantinas e pessoal de cozinha das creches em serviço, aos quais será concedida uma refeição principal e um pequeno-almoço ou uma merenda, de acordo com o seu horário de trabalho na cantina ou nas creches, salvo se expressamente renunciarem àquelas refeições;
- c) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas com remuneração a cargo destes;
- d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo os casos de ausência por motivo do exercício de actividades sindicais que confira o direito a remuneração nos termos da alínea b) do número seguinte, de ausência por motivo de serviço em entidades estranhas à empresa com remuneração a cargo dos CTT e de ausência por motivo de acidente de trabalho em serviço.

4 — Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afectam a percepção do subsídio para refeição:

- a) A pausa diária estabelecida na cláusula 113.<sup>a</sup>;
- b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;
- c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da empresa, desde que sejam convocados por esta e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
- d) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes quando resultem da acumulação das horas de dispensa, imposta pela empresa;
- e) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à empresa com remuneração a cargo dos CTT;
- f) As situações de falta previamente justificada pela empresa e determinada por esta;
- g) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
- h) As ausências dos membros das comissões emergentes deste acordo motivadas pelo respectivo funcionamento;
- i) As ausências por motivo do exercício de funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário a acudir a emergências.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de refeição

Será atribuído aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar em dia normal de trabalho no período normal de refeição ou prestem trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal e dias feriados um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa, nos termos seguintes:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho quando essa prestação de trabalho ultrapasse duas horas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas);

- b) Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e dias de descanso semanal ou em dias feriados quando o trabalho atingir o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou de jantar (das 19 às 21 horas).

2 — O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### Subsídio de pequeno-almoço

1 — A empresa concede um subsídio para pequeno-almoço, que será atribuído aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 horas e as 8 horas, inclusive.

2 — Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de pequeno-almoço

Os trabalhadores que em regime de trabalho suplementar iniciem a respectiva prestação antes das 6 horas e a prolonguem para além das 8 horas terão direito ao subsídio especial para pequeno-almoço, de valor igual àquele que para esta refeição se encontre fixado na tabela de ajudas de custo.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Compensação e descontos

A empresa não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nos casos permitidos por lei e com as limitações dela decorrentes.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e em feriados

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as excepções previstas neste acordo.

2 — Considera-se dia de descanso semanal complementar o 1.º dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal o 2.º dia.

3 — Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo com, pelo menos, uma semana de antecedência.

4 — Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:

- a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem dois dias completos por semana;
- b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
- c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

5 — O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2 — São considerados feriados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio — Dia Mundial do Trabalhador;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro (Natal);
- Feriado municipal da localidade ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições ou usos locais.

3 — O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Dispensa genérica

1 — A empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de Dezembro a partir das 13 horas e no dia 26 de Dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.

2 — Na Região Autónoma da Madeira, a dispensa do dia 26 de Dezembro será substituída por dispensa genérica na quarta-feira de Cinzas até às 13 horas.

3 — A prestação de trabalho nos períodos referidos é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho no período de descanso semanal e em feriado

1 — Poderá ser exigida a prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e de descanso semanal complementar ou em feriados para assegurar a regularidade do serviço ou a continuidade da laboração nos sectores da empresa sujeitos a tal regime ou ainda em casos excepcionais, seja qual for o sector em que a acção se torne necessária.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes ou noutra altura, dentro dos 90 dias imediatamente subsequentes, cabendo sempre a opção ao trabalhador.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em dias feriados têm direito a optar entre uma folga correspondente e a remuneração referida no número seguinte, sem direito a quaisquer outras compensações.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho prestado em dia de descanso semanal.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

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

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se no ano da admissão, do regresso de licença ilimitada ou de readmissão e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão, do regresso de licença ilimitada ou de readmissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, com a observância do disposto no número seguinte e após o decurso do período experimental.

3 — No caso de a admissão ou readmissão ter sido precedida de estágio ou curso de formação na empresa, o respectivo período considera-se como tempo de serviço para os efeitos do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato e a um subsídio de férias correspondente à remuneração desse período.

2 — O gozo do período de férias poderá ter lugar imediatamente após o termo do contrato ou no decurso deste, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, mas nunca antes do respectivo vencimento.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

2 — Para os efeitos do número anterior, não se consideram dias úteis os sábados, domingos e feriados.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, a qual, em caso algum, poderá ser inferior à que receberiam se estivessem em serviço normal, acrescida de um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — No caso de as férias serem gozadas num só período, o subsídio de férias será pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou imediatamente antes do início destas.

3 — Em caso de férias interpoladas, o subsídio de férias será pago, igualmente por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que foi gozado o 1.º período de férias, desde que este seja igual ou superior a cinco dias úteis.

4 — A redução do período de férias por desconto de faltas sem direito a remuneração não implica qualquer redução correspondente na remuneração ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores da empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço pelos dirigentes respectivos até 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 16 dias em cada ano.

2 — As dispensas a que se refere o número anterior deverão ser solicitadas previamente por escrito, admitindo-se, todavia, a título excepcional, a comunicação posterior à sua verificação.

3 — O dirigente do serviço resolverá, também por escrito, sobre a concessão ou denegação da dispensa, fundamentando sempre a sua decisão neste último caso.

4 — Os dias de dispensa concedidos nos termos desta cláusula serão descontados no período de férias a que o trabalhador terá direito no ano civil subsequente ao da sua verificação.

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

1 — Terão direito a acumular num mesmo ano as férias vencidas nesse ano com as que se tenham vencido no ano civil anterior os trabalhadores que:

- a) Exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
- b) Exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
- c) Pretendam gozá-las com familiares emigrados no estrangeiro ou em Macau;
- d) Sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respectiva nacionalidade;
- e) Se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na empresa;
- f) Por acordo com a empresa, não tenham gozado férias no ano anterior por necessidade de evitar grave prejuízo ao serviço.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior, os trabalhadores poderão ainda acumular num mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

3 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 1, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins do 1.º grau da linha recta.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### **Utilização das férias**

1 — As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, neste último caso desde que:

- a) Se verifique acordo entre a empresa e o trabalhador;
- b) Um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis.

2 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

3 — O disposto no número anterior apenas poderá deixar de observar-se nos seguintes casos:

- a) Quando se verifique a situação prevista no n.º 4 desta cláusula;
- b) No ano da cessação de impedimento prolongado, nos termos do n.º 3 da cláusula 169.<sup>a</sup>;
- c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula anterior e dela pretenda beneficiar;
- d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 163.<sup>a</sup>;

- e) Quando o período experimental ou os estágios ou cursos precedentes da admissão ou readmissão impossibilitem a utilização das férias no ano em que se verificarem.

4 — As férias vencidas num ano poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as que neste se vencem, quando da aplicação do disposto no n.º 2 resultar grave prejuízo para o trabalhador.

5 — A partir de 31 de Outubro de cada ano, deverá a empresa promover a utilização das férias vencidas nesse ano e não gozadas sempre que, até essa mesma data:

- a) Não tenham sido previamente marcadas, a pedido do trabalhador, para Novembro ou Dezembro desse mesmo ano;
- b) Não tenha havido decisão quanto a acumulação no ano seguinte, com os fundamentos previstos nesta convenção.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias será efectuada por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo previamente, para o efeito, os delegados sindicais respectivos e tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, a menos que a marcação fora dessa época seja baseada num dos seguintes motivos:

- a) Parecer favorável dos delegados sindicais;
- b) Declaração expressa do trabalhador considerando mais vantajosa a marcação efectuada fora daquela época;
- c) Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do n.º 2 da cláusula 167.<sup>a</sup>;
- d) Regresso do trabalhador à empresa após impedimento prolongado em data posterior a 31 de Outubro.

4 — O mapa de férias definitivo de cada serviço deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores da empresa que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6 — No caso de férias interpoladas, o disposto nos números anteriores aplica-se à marcação dos respectivos períodos iguais ou superiores a cinco dias úteis.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a empresa seja do facto informada e a situação de doença devidamente comprovada.

2 — O gozo do período de férias prosseguirá após a cessação do motivo que originou a interrupção, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, imediatamente após a interrupção.

3 — Se da aplicação do n.º 2 desta cláusula não resultar o gozo de pelo menos 10 dias de férias, poderá o trabalhador juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com qualquer outro que tenha marcado para data posterior.

4 — Se entre a cessação do motivo que determinou a interrupção e o termo do ano civil em que esta teve lugar restar um número de dias inferior ao do período de férias que o trabalhador tem ainda para gozar, aplicar-se-á o disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

5 — O parto que ocorra durante as férias provoca a interrupção destas, podendo a parte restante das férias ser gozada imediatamente após o decurso do período concedido por maternidade, com aplicação do número anterior, se for caso disso.

#### Cláusula 168.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

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

4 — Será permitida a alteração da época de férias por acordo entre a empresa e o trabalhador, sendo sempre de conceder as que se fizerem por troca, salvo se disso resultar prejuízo para o serviço.

5 — Na sequência de situação de doença, maternidade, luto ou acidente, poderão os trabalhadores ser autorizados a gozar as suas férias se o requererem e sem prejuízo de terceiros.

6 — Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágio de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade da mesma.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, se verificar impossibilidade total ou

parcial do gozo de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 171.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — As faltas podem ser:

- a) Justificadas com retribuição;
- b) Justificadas sem retribuição;
- c) Injustificadas.

3 — Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:

Ausências injustificadas;

Ausências justificadas com perda de retribuição;

Ausências justificadas sem perda de retribuição.

4 — Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

5 — Nos casos de ausências parciais que determinem perda de retribuição ou outros efeitos, estes produzirão na data em que se perfizer um dia de falta, nos termos do n.º 3 desta cláusula.

6 — As contagens dos tempos a que se referem os números anteriores iniciam-se e terminam em cada ano civil.

#### Cláusula 172.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com retribuição

Consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nos termos da cláusula seguinte;
- b) Por altura do casamento, durante 12 dias úteis;
- c) Para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;
- d) Para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, na parte em que não exceda os créditos fixados neste acordo;
- e) Por trabalhadores-estudantes nos termos deste acordo;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da cláusula 174.<sup>a</sup>;
- g) Por autorização prévia ou posterior da empresa;
- h) Por nascimento de filhos, durante cinco dias, para os trabalhadores subscritores da CGA, nos termos da alínea i) do n.º 2 da cláusula 126.<sup>a</sup>;
- i) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, incluindo doença;
- j) Para consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço nos termos da cláusula 175.<sup>a</sup>;
- k) Por doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e ainda no dia imediatamente seguinte;
- l) Para a prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir a emergências;
- m) Para a comparência em tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- n) Por suspensão preventiva;
- o) Por impossibilidade de prestar trabalho resultante de acidente ou doença profissional;
- p) Para exame de condução, durante meio dia ou um dia, conforme se verifique, respectivamente, na localidade em que o trabalhador presta serviço ou fora desta e desde que recaia em dia em que o trabalhador deva comparecer ao serviço.

#### Cláusula 173.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de luto

1 — O trabalhador pode faltar:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de:
  - Cônjuge ou equiparado não separado de bens;
  - Pais, padrasto e madrasta do trabalhador, do cônjuge ou equiparado;
  - Filhos, enteados, adoptados, genros, noras e irmãos do trabalhador ou do cônjuge;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de:

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge;

Cônjuges ou ex-cônjuges de avós, bisavós, irmãos e netos do trabalhador;

Pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

2 — As faltas previstas nos números anteriores apenas poderão verificar-se nos dias que imediatamente se sigam ao falecimento ou ao conhecimento deste, contando-se para o efeito os dias de descanso ou feriados e o próprio dia da ocorrência, excepto se esta se tiver verificado durante a 2.<sup>a</sup> metade do período normal de trabalho, caso em que a contagem se inicia no dia seguinte.

#### Cláusula 174.<sup>a</sup>

##### Assistência inadiável a membros do agregado familiar

1 — Para os efeitos da alínea f) da cláusula 172.<sup>a</sup>, entende-se por:

- a) «Agregado familiar» o conjunto das pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a cargo deste;
- b) «Assistência inadiável» aquela que tiver carácter de muita urgência e não puder ser prestada por outra pessoa além do trabalhador em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

2 — A mesma ocorrência não poderá ultrapassar o máximo de dois dias de assistência inadiável. A empresa, porém, concederá ainda, a pedido do trabalhador, até mais três dias de licença sem retribuição.

#### Cláusula 175.<sup>a</sup>

##### Faltas para consulta, tratamento e exame médico

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, por motivo de consulta, tratamento e exame médico, quando inadiáveis e sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, pelo tempo estritamente necessário.

2 — Se não houver serviço clínico convencionado da especialidade pretendida na localidade em que o trabalhador presta serviço, as faltas para consulta, tratamento ou exame médico serão justificadas com retribuição.

3 — As faltas para consulta, tratamento ou exame médico realizados fora da localidade em que o trabalhador presta serviço serão justificadas sem retribuição se houver naquela localidade serviço clínico convencionado da especialidade pretendida.

4 — Quando a consulta, o tratamento ou o exame médico exigir marcação antecipada, deve ser feita comunicação prévia.

5 — A comprovação do facto a que se alude no n.º 2 pode ser feita pela hierarquia, se dele tem conhecimento, ou aferida por documento do centro de assistência.

#### Cláusula 176.<sup>a</sup>

##### Situação de doença

1 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receber a assistência prevista neste acordo;
- b) Não comparecer ao serviço;
- c) Salvo o disposto no n.º 2, receber 100 % do vencimento durante os primeiros 30 dias, 85 % do 31.º ao 365.º dia, 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º dia em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação. A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço pelo menos durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

2 — A aplicação do disposto na parte inicial da alínea c) do n.º 1, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

3 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicar o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprir o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que estiver em vigor;
- c) Não se ausentar do território nacional sem autorização da empresa;
- d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovar através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

4 — Para serem abrangidas pelo regime de maternidade, devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo, a fim de beneficiarem do mesmo.

5 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço ou de trabalho.

6 — Não são abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores da empresa cuja cobertura por motivo de doença seja da responsabilidade da segurança social, aos quais se aplica o respectivo regime.

7 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % do vencimento a partir da data da confirmação da doença desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

8 — Para os efeitos do número anterior, as doenças a considerar são as seguintes:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;

- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Doença infecciosa irreversível como a síndrome da imunodeficiência adquirida (sida), hepatite B não compensável, tuberculose evolutiva e hemo-filia;
- g) Paramiloidose.

9 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

#### Cláusula 177.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem retribuição

Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as faltas dadas:

- a) Para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;
- b) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da segurança social;
- c) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 178.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na cláusula anterior, em que o trabalhador só perde a retribuição.

#### Cláusula 179.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1 — Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas, igualmente acompanhadas da indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.

3 — Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.

4 — As faltas dadas por motivo de casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

5 — A empresa, através da hierarquia competente, poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos

que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

6 — O trabalhador deverá apresentar as provas ou os elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

#### Cláusula 180.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo, devendo a empresa comunicar tal qualificação ao trabalhador.

#### Cláusula 181.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

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

- a) Faltar injustificadamente durante 30 dias úteis interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente durante 5 dias úteis consecutivos depois de ter manifestado a intenção de abandonar o lugar ou faltar injustificadamente durante 30 dias úteis consecutivos no mesmo ano civil.

#### Cláusula 182.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas no período de férias

1 — As faltas que determinam perda de retribuição poderão, caso o trabalhador o prefira, ser descontadas no período de férias do ano respectivo ou do ano seguinte, no caso de já as ter gozado, o qual não poderá ser reduzido em mais de oito dias úteis.

2 — Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no n.º 1 não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente acordo para aquele tipo de faltas.

3 — Para além do disposto nesta cláusula, as faltas justificadas ou injustificadas não determinam qualquer efeito sobre a remuneração das férias ou do subsídio de férias do trabalhador.

## SECÇÃO IV

### Licenças e impedimentos

#### Cláusula 183.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade na empresa.



3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção das que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.

4 — Os direitos resultantes da condição de beneficiário das obras sociais cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de protecção social.

#### Cláusula 184.<sup>a</sup>

##### Licença ilimitada

1 — Aos trabalhadores do escalão 1 poderá ser concedida licença ilimitada sem vencimento algum se não houver inconveniente para o serviço.

2 — A licença ilimitada tem a duração mínima de um ano, podendo, contudo, ser interrompida a todo o tempo por conveniência de serviço.

3 — Não é considerado como tempo de serviço na empresa o período decorrido na situação de licença ilimitada.

#### Cláusula 185.<sup>a</sup>

##### Conceito de impedimento prolongado

1 — Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, serviço militar obrigatório ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.

2 — O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

#### Cláusula 186.<sup>a</sup>

##### Efeitos do impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão por impedimento prolongado, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 169.<sup>a</sup> e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.

2 — O tempo de suspensão conta-se para os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e às demais regalias e continuando obrigado perante a empresa.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, de acordo com o estabelecido neste acordo.

#### Cláusula 187.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo, à excepção da retribuição.

2 — O tempo da prestação de serviço militar é contado para os efeitos de tempo de serviço, promoção e aposentação.

3 — Após a passagem à disponibilidade militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de 30 dias, não podendo a empresa, em caso algum, protelar o seu regresso, mesmo quando ele ocorra no período de licença militar que antecede a passagem à disponibilidade.

4 — Os trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório têm direito a férias ou à correspondente retribuição nos termos da cláusula 169.<sup>a</sup>

#### Cláusula 188.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório

1 — Durante o serviço militar obrigatório, poderá ser autorizada a prestação de trabalho na empresa nos períodos intercalares de licença militar, desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) Pedido escrito do trabalhador;
- b) Licença militar devidamente comprovada;
- c) Duração mínima de licença militar de 15 dias;
- d) Interesse do serviço.

2 — Durante o serviço militar obrigatório, poderá igualmente ser autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Pedido escrito do trabalhador;
- b) Duração mínima do trabalho de três horas diárias;
- c) Prestação de trabalho em, pelo menos, 15 dias em cada mês;
- d) Interesse do serviço.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, as remunerações e os descontos serão idênticos aos praticados para as respectivas categorias, aplicando-se, se for caso disso, a fórmula prevista para o cálculo da remuneração horária.

4 — Excepção feita quanto aos anos de incorporação e de passagem à disponibilidade, quando se verifique a prestação de serviço prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado durante os períodos intercalares de licença militar. Estes dias de férias serão gozados após a apresentação na empresa por motivo de cessação de serviço militar.

## CAPÍTULO XII

### Obras sociais e apoio social e cultural

#### Cláusula 189.<sup>a</sup>

##### Obras sociais e apoio social e cultural

1 — Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.

2 — A regulamentação a que se refere o número anterior definirá o respectivo âmbito de aplicação.

3 — Definir-se-ão, também, os termos e as condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no n.º 1, à excepção do abono de família e das prestações complementares.

#### Cláusula 190.<sup>a</sup>

##### Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

2 — Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

#### Cláusula 191.<sup>a</sup>

##### Serviços de aconselhamento e apoio

A empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio com o objectivo de contribuir para a melhoria da realidade social da empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interacção dos indivíduos e dos grupos na situação sócio-profissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

#### Cláusula 192.<sup>a</sup>

##### Actividades de natureza cultural e recreativa

A empresa apoiará, quer do ponto de vista financeiro quer do ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelos CDCR.

### CAPÍTULO XIII

#### Higiene, segurança e saúde ocupacional

#### Cláusula 193.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

2 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas e com as recomendações para esse efeito emanadas dos

serviços de saúde ocupacional, à rápida neutralização, à evacuação ou ao isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

3 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

4 — Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

5 — Os trabalhadores têm o direito de apresentar às comissões de higiene e segurança ou aos serviços competentes da empresa todas as reclamações e sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 194.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos da empresa

1 — Em matéria de higiene, segurança e salubridade, a empresa obriga-se:

- a) A dar apoio às comissões de higiene e segurança previstas neste regulamento e conceder-lhes as facilidades ao seu alcance para o cabal desempenho das suas missões;
- b) A consultar obrigatoriamente as comissões de higiene e segurança sobre questões do âmbito das suas atribuições;
- c) A tomar as medidas ao seu alcance para o seguimento das recomendações recebidas dos órgãos de saúde ocupacional;
- d) Usando de todas as suas possibilidades, a fazer intervir os serviços de saúde ocupacional aquando da verificação de acidente em serviço ou de trabalho do qual resulte a morte de algum trabalhador, tendo em vista prevenir a ocorrência de novos acidentes e contribuir para o apuramento de responsabilidades;
- e) A respeitar, nas instalações dos seus serviços, os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, nomeadamente os preconizados pelo serviço de saúde ocupacional, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais;
- f) Criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes deste capítulo.

2 — A fiscalização das condições referidas na alínea e) do número anterior compete aos organismos oficiais, nos termos da legislação em vigor, bem como aos serviços de saúde ocupacional, dentro do âmbito da sua competência.

#### Cláusula 195.<sup>a</sup>

##### Arejamento e ventilação

1 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados de acordo com as condições específicas de cada local e nos termos recomendados pelos serviços de saúde ocupacional.

2 — A humidade relativa dos locais de trabalho em recintos fechados deverá, por norma, manter-se entre os seguintes limites:

Mínimo — 40 %;  
Máximo — 65 %.

3 — Quando o local de trabalho estiver apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Cláusula 196.<sup>a</sup>

##### **Iluminação**

1 — Todos os lugares de trabalho ou previstos para passagem e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição dos trabalhadores devem ser providos de iluminação natural ou artificial enquanto forem susceptíveis de ser utilizados.

2 — Sempre que nos locais indicados no n.º 1 possa ter-se uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

3 — Fica a empresa obrigada a, num período de tempo o mais curto possível, seguir as recomendações do organismo nacional competente relativamente a esta matéria.

#### Cláusula 197.<sup>a</sup>

##### **Temperatura**

1 — Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e de ar tendo em atenção o género do trabalho, o clima e a estação do ano.

2 — Nos serviços e nos demais locais de trabalho fechados, a empresa deverá providenciar no sentido de a temperatura se manter dentro dos limites recomendados pelos serviços de saúde ocupacional.

3 — A localização e a potência dos aparelhos de aquecimento não devem ser tais que, devido a grandes variações de temperatura, ponham em risco o conforto ou a saúde dos trabalhadores.

4 — Não devem ser utilizados meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Cláusula 198.<sup>a</sup>

##### **Medidas contra a poluição acústica**

1 — A empresa obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços os limites acústicos recomendados pelos SSO.

2 — A todos os trabalhadores cuja actividade implique a permanência em zonas fechadas ou em locais não susceptíveis de insonorização deverá ser distribuído adequado equipamento individual de protecção.

#### Cláusula 199.<sup>a</sup>

##### **Áreas e equipamento dos locais de trabalho**

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o seu trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho colectivo deverão ser organizados de modo que a área útil e o número de pessoas respeite os limites indicados para cada serviço pelos serviços de saúde ocupacional.

3 — As instalações devem, na medida do possível, ser equipadas de tal modo que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

4 — Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar, devendo ser adoptado o tipo anatómico apropriado.

#### Cláusula 200.<sup>a</sup>

##### **Rede de distribuição de água**

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a menos que os serviços de saúde ocupacional autorizem expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione regularmente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelos serviços de saúde ocupacional.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

#### Cláusula 201.<sup>a</sup>

##### **Balneários, lavabos e sanitários**

1 — A empresa assegurará e manterá em funcionamento serviço de balneário consoante as recomendações dos serviços de saúde ocupacional.

2 — Sempre que em determinados locais de trabalho se justifique a sua necessidade, a empresa criará novos complexos balneários, de acordo com os serviços de saúde ocupacional.

3 — Devem existir, em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua localização, lavabos suficientes e convenientemente apetrechados.

4 — Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, sanitários suficientes e convenientemente mantidos.

5 — Os sanitários devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

6 — Os sanitários devem estar fornecidos de descarga de água, de sifões e de papel higiénico.

7 — Devem ser previstos sanitários distintos para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos onde não trabalhem mais de cinco pessoas.

#### Cláusula 202.<sup>a</sup>

##### **Vestiários**

1 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem, na medida do possível, existir vestiários.

2 — Os vestiários deverão comportar armários individuais de dimensões suficientes, sendo convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

3 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

#### Cláusula 203.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

1 — Os refeitórios postos à disposição dos trabalhadores devem ser dotados de assentos e mesas em número suficiente.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir água potável e uma instalação que permita aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local.

#### Cláusula 204.<sup>a</sup>

##### **Primeiros socorros**

1 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no número anterior deve ser determinado de acordo com o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser observado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecidos nessa ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Competirá aos serviços de saúde ocupacional definir o conteúdo dos referidos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

6 — Competirá aos serviços de saúde ocupacional promover, na medida do possível, a formação de trabalhadores de modo a poderem prestar os primeiros socorros nos locais de trabalho.

#### Cláusula 205.<sup>a</sup>

##### **Comissões de higiene e segurança**

1 — Haverá uma comissão central de higiene e segurança, com sede em Lisboa, cuja competência se estenderá a todo o território nacional e que poderá promover a implantação de comissões locais.

2 — A comissão local funcionará em todos os serviços que tenham efectivos iguais ou superiores a 100 trabalhadores e, excepcionalmente, naqueles que, tendo número inferior, desempenhem tarefas que impliquem elevado índice de sinistralidade.

3 — A comissão central de higiene e segurança é constituída por seis membros, designados em igual número pela empresa e pelas organizações representativas dos trabalhadores, sendo o presidente, que terá voto de qualidade, designado de entre os seus membros.

4 — Os membros da comissão central de higiene e segurança exercerão seu mandato por um período de três anos, renovável, podendo a todo o momento ser substituídos pela entidade que os nomeia.

#### Cláusula 206.<sup>a</sup>

##### **Serviços de saúde ocupacional**

1 — A empresa criará e aperfeiçoará serviços de saúde ocupacional de harmonia e para os fins previstos nas prescrições legais em vigor.

2 — Os serviços de saúde ocupacional têm por fim a defesa e a promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho com repercussão na saúde daqueles.

3 — Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4 — Os trabalhadores, directamente ou através das ORT, têm o direito de apresentar aos serviços de saúde ocupacional da empresa reclamações ou sugestões referentes a deficiências, quer na organização daqueles serviços quer quanto a higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

#### Cláusula 207.<sup>a</sup>

##### **Disposição final**

Os princípios e as normas constantes do presente capítulo constituem expressão de objectivos a prosseguir por ambas as partes subscritoras do acordo, entendendo-se, consequentemente, no âmbito de uma implementação, como de aplicação progressiva e gradual, na medida dos meios disponíveis e na dependência dos recursos humanos, financeiros e materiais reservados ao sector da saúde ocupacional.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Comissão paritária**

#### Cláusula 208.<sup>a</sup>

##### **Constituição e competência**

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por cinco representantes dos sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para a substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

4 — Durante o funcionamento da comissão, qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no n.º 1.

5 — Para os efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias a partir da publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

#### Cláusula 209.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2 — A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respectivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

3 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos ou seus assessores que não sejam trabalhadores da empresa.

4 — A comissão reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de qualquer das partes outorgantes.

5 — Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.

6 — A 1.<sup>a</sup> reunião da comissão terá lugar no prazo de 15 dias a partir da data da sua constituição e destina-se à elaboração das respectivas normas de funcionamento.

7 — A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte.

8 — Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem poderão ser ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

9 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

10 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

#### Cláusula 210.<sup>a</sup>

##### Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Integrar as lacunas do presente acordo;

- c) Deliberar sobre a eliminação ou criação de grupos profissionais, categorias e especialidades, envolvendo necessariamente a definição das respectivas funções e das condições de acesso, bem como a sua integração nos níveis existentes;
- d) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas na presente convenção ou venham a ser-lhe fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 211.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

3 — Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente acordo.

4 — Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data do início da produção de efeitos.

5 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 212.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções estranhas à empresa

1 — O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

- a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;
- b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, directa ou indirecta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projectos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;
- c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

2 — As infracções ao disposto no número anterior constituem para a empresa justa causa de rescisão do contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores da empresa podem exercer funções no Estado, em institutos públicos, em autarquias locais ou em outras empresas públicas, em comissão de serviço, mantendo todos os direitos inerentes ao seu estatuto profissional, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, considerando-se todo o período de comissão como serviço prestado na empresa.

#### Cláusula 213.<sup>a</sup>

##### **Subsídio para a obtenção de carta de condução**

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as respectivas renovações.

#### Cláusula 214.<sup>a</sup>

##### **Permanência dos direitos adquiridos anteriormente a este acordo**

Da aplicação das cláusulas do presente acordo não poderá resultar redução ou extinção de direitos, regalias ou garantias adquiridos pelos trabalhadores anteriormente à sua entrada em vigor, salvo nos casos em que o contrário expressamente resulte do clausulado.

#### Cláusula 215.<sup>a</sup>

##### **Revogação da regulamentação em contrário**

Com a entrada em vigor deste acordo, fica revogada toda a regulamentação interna da empresa que o contraria, sem prejuízo do princípio do respeito de direitos e regalias adquiridos.

#### Cláusula 216.<sup>a</sup>

##### **Carácter globalmente mais favorável**

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Disposições transitórias**

#### Cláusula 217.<sup>a</sup>

##### **Pagamento da 1.<sup>a</sup> diuturnidade em dobro**

1 — O pagamento da 1.<sup>a</sup> diuturnidade em dobro, referido no n.º 1 da cláusula 135.<sup>a</sup>, far-se-á de acordo com as especialidades dos números seguintes.

2 — Aos trabalhadores que no dia 1 de Janeiro de 1996 já tenham vencido a 1.<sup>a</sup> diuturnidade, a concretização do pagamento da 1.<sup>a</sup> diuturnidade em dobro far-se-á da seguinte forma:

- a) 1 de Janeiro de 1996 — adicional de um terço sobre o montante de base da diuturnidade em vigor;
- b) 1 de Janeiro de 1997 — adicional de dois terços sobre o montante de base da diuturnidade em vigor nesse momento;
- c) 1 de Janeiro de 1998 — adicional de três terços sobre o montante de base da diuturnidade nesse momento (diuturnidade em dobro).

3 — Os valores dos adicionais atrás referidos acompanharão a actualização do montante de base da diuturnidade.

4 — Aos trabalhadores que completem a 1.<sup>a</sup> diuturnidade no período de 2 de Janeiro de 1996 a 31 de Dezembro de 1997 será pago, a partir da data em que aquela se vença, o adicional que em cada momento estiver a ser atribuído nos termos do n.º 2.

5 — Aos trabalhadores que se aposentem a partir de 1 de Janeiro de 1996 será paga, por inteiro, a diferença relativa à 1.<sup>a</sup> diuturnidade, com efeitos reportados ao 1.º dia do mês anterior.

#### Cláusula 218.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de acumulação — Motoristas**

Aos trabalhadores do grupo profissional MOT será atribuído, por cada dia em que executem cargas e descargas ou procedam à entrega de objectos postais ao público ou efectuem recolhas em marcos ou caixas postais, um subsídio no montante previsto no n.º 4 do anexo IX.

#### Cláusula 219.<sup>a</sup>

##### **Chefias do nível 0**

A nova redacção da cláusula 70.<sup>a</sup> bem como a eliminação do anexo VIII só entrarão em vigor em 1 de Julho de 1999.

#### Cláusula 220.<sup>a</sup>

##### **Início da vigência da matéria de expressão pecuniária**

A matéria de expressão pecuniária constante dos anexos VI, VII, VIII e IX entra em vigor em 1 de Julho de 1998.

#### Cláusula 221.<sup>a</sup>

##### **Próximas negociações do AE global**

As partes comprometem-se a negociar o próximo AE global em simultâneo com o AE salarial do ano 2000 se alguma das partes vier a proceder à sua denúncia em devido tempo.

#### Cláusula 222.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

1 — O direito consignado na alínea b) do n.º 2 da cláusula 126.<sup>a</sup> será de 110 dias entre os dias 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999.

2 — As durações da licença por maternidade aplicam-se inclusivamente às licenças que se iniciem no respectivo ano anterior.

### **ANEXO I**

#### **Definição de funções**

*ARQ* — *arquitecto/arquitecta*. — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — licenciatura — tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de arquitectura ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

*ASG* — *assistente de gestão*. — Profissionais que, de acordo com as suas competências, executam actividades que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio da exploração postal, financeira, comercial e outras de natureza estratégica para a empresa, recebendo orientação e controlo sobre a aplicação dos méto-

dos e precisão dos resultados. Colaboram com outros profissionais em matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

Podem, quando colocados em estações de correio ou lojas financeiras, desempenhar tarefas especializadas de atendimento.

**BAC — bacharel e equiparado.** — Desempenham funções para as quais a sua formação escolar (bacharelato ou diploma de escola ou instituto superior) constitui habilitação específica, no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções, que se definem por especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**COZ — cozinheiro/cozinheira (residual).** — Preparam e confeccionam as refeições e guarnições dos pratos. Elaboram ou colaboram na elaboração das ementas. Verificam cuidadosamente o estado, qualidade e quantidade dos géneros, no sentido de detectar eventuais deficiências e fazer cumprir as captações existentes. Asseguram a limpeza e arrumação das instalações, equipamento e utensílios.

**CRT — carteiro/carteira.** — Executam tarefas inerentes às actividades postais de recolha, carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado, distribuição, entrega e cobrança de correspondências, encomendas e outros objectos postais. Desempenham, em situações específicas, tarefas de atendimento ou assistência comercial a clientes. Podem colaborar em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, nomeadamente participando em estudos de redimensionamento de giros, bem como em acções de formação de outros profissionais e assumir a responsabilidade de coordenação de equipas de trabalho. Podem executar as tarefas decorrentes da condução de veículos de diversos tipos.

**CTB — contabilista.** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — bacharelato ou diploma legalmente equiparado — tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de contabilidade para as quais seja suficiente formação em contabilidade ao nível de bacharelato, no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**ECN — economista.** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — licenciatura — desempenhem funções inerentes aos ramos das ciências económicas, financeiras, gestão de empresas, relações internacionais políticas e económicas e ciências humanas políticas e económicas ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**EDC — educador/educadora de infância.** — Ocupam-se da formação pedagógica de crianças, nomeadamente ministrando-lhes o ensino pré-primário, com vista ao seu desenvolvimento físico, mental e social. Podem participar em estudos relacionados com a sua actividade profissional, podendo integrar equipas multidisciplinares. Desempenham as tarefas administrativas inerentes à sua função.

**ENF — enfermeiro/enfermeira.** — Desenvolvem actividades de prestação de cuidados de saúde. Podem participar em estudos relacionados com a sua actividade profissional, podendo integrar equipas multidisciplinares. Desempenham as tarefas administrativas inerentes à sua função.

**ENG — engenheiro/engenheira.** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — licenciatura — tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**EGT — engenheiro/engenheira técnico(a).** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — bacharelato ou diploma legalmente equiparado — tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de ciências de engenharia, para as quais seja suficiente formação em engenharia, ao nível de bacharelato, no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**ESE — empregado/empregada de serviços elementares.** — Profissionais que executam tarefas operacionais de natureza elementar e de âmbito limitado que não requerem conhecimentos ou competências específicos, tais como: preparação, movimentação, acondicionamento e arrumação de embalagens, volumes e cargas; distribuição de correio publicitário, catálogos, listas telefónicas e outros objectos não endereçados; realimentação de giros; abertura e fecho de malas, sacos e contentores; obliteração manual e mecânica (não automatizada) de correspondências e de objectos postais, preparação e cintagem de maços de correspondências; limpeza e mudança de marcas do dia; limpeza das máquinas de obliteração; marcação e ordenação de avisos; numeração e ordenação dos modelos de recepção de encomendas; outras operações não qualificadas de tratamento e preparação de correspondências e outros objectos postais.

**Especialista.** — Os grupos com esta designação integram profissionais que desempenham funções de nível superior para as quais têm habilitação académica e ou profissional adequada, no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor e consultor.

**EAU — auditoria.** — Realizam trabalho de auditoria económico-financeira e operacional, tendo em vista veri-

ficar a adequação dos métodos utilizados aos objectivos fundamentais definidos, o respeito pelos regulamentos, procedimentos e políticas fixados e a actualização das operações realizadas. Elaboram projectos de relatórios dos trabalhos executados e colaboram com a hierarquia interna na apreciação das situações detectadas e das medidas correctivas a propor para a resolução das mesmas. Elaboram, controlam e procedem à manutenção dos elementos de trabalho e dos registos de produção associados à sua actividade.

*ECM — comunicação.* — Estudam e propõem estratégias de comunicação interna e externa que, utilizando as técnicas de informação, do *design* ou da publicidade, se revelem as mais adequadas às necessidades sociais da empresa, tanto globais como sectoriais.

*EDI — documentação e informação.* — Identificam as fontes de informação e tratam os documentos delas seleccionados, de acordo com os interesses e necessidades da empresa. Difundem de forma selectiva e rápida a informação conseguida quer pela cadeia documental dos centros de documentação e informação quer através de publicações. Efectuam resumos, traduções e acções de promoção. Organizam os instrumentos de trabalho necessários aos circuitos da documentação, nomeadamente planos de classificação, *thesaurus* e impressos. Supervisionam e responsabilizam-se por certas fases de tratamento da documentação para o computador, bem como pela restituição de informação. Organizam os vários sectores dos centros de documentação e informação, biblioteca, arquivo histórico e documentação. Executam o levantamento das necessidades de informação científica e técnica da empresa.

*EFC — função comercial.* — Asseguram, numa perspectiva de *marketing*, a activação comercial da empresa, nomeadamente compatibilizando a legislação com a óptica própria do *marketing* e com as exigências internas e internacionais, contribuindo, propondo e desenvolvendo as acções adequadas para a melhoria da imagem pública da empresa, quer no mercado nacional quer internacionalmente, e propondo acções de renovação e inovação dos serviços prestados em termos de adequação, qualidade e preço, bem como de desenvolvimento de novos mercados. Colaboram na gestão de compras.

*EFM — formação.* — Preparam a informação necessária à definição de políticas de formação. Participam na detecção de necessidades de formação, concebendo e propondo metodologias adequadas e colaborando com outros responsáveis da empresa no planeamento da formação. Asseguram a preparação pedagógica dos monitores e instrutores. Participam na elaboração dos manuais de instrução e na preparação de meios auxiliares de aprendizagem, meios áudio-visuais de ensino e outros suportes pedagógicos.

*EIF — informática.* — Conduzem ou colaboram em acções de estudo, concepção, realização ou implantação de projectos informáticos. Realizam a geração e manutenção de *software* necessário ao funcionamento dos sistemas informáticos.

*EOG — organização.* — Analisam estruturas orgânicas, nomeadamente com definição de objectivos sec-

toriais, divisão horizontal e vertical das responsabilidades e definição das ligações hierárquicas e funcionais. Superintendem na elaboração de manuais de procedimentos e promovem a sua actualização. Analisam o trabalho nos seus aspectos qualitativos e quantitativos e estudam a sua racionalização. Promovem estudos, designadamente no aspecto de funcionalidade e custo, sobre mobiliário, máquinas e utensílios necessários aos postos de trabalho. Realizam estudos de descrição e análise de funções. Colaboram na qualificação de funções.

*EPR — prevenção e segurança.* — No âmbito da protecção do pessoal e das instalações, elaboram projectos e análises de situação e de risco. Colaboram no estudo e formulação de normas e na definição das especificações dos equipamentos de protecção e alarme. Apreciam e dão parecer sobre matéria que interessa à função segurança. Verificam a organização e a operacionalidade de funcionamento das normas e meios de prevenção. Promovem a difusão de conhecimentos e acções de formação ou sensibilização e participam na organização e tratamento da estatística de segurança.

*EPS — pessoal.* — Concebem, desenvolvem, aplicam e controlam modelos, metodologias, técnicas e acções especializadas no domínio da função pessoal e da gestão de recursos humanos, com particular incidência em áreas de recrutamento e selecção, organização do trabalho, gestão das motivações, dos desempenhos e do clima organizacional, carreiras profissionais e remunerações, formação, relações e trabalho, ergonomia, segurança e higiene no trabalho e administração de pessoal.

*EPT — postal.* — Concebem, desenvolvem, aplicam e controlam modelos, metodologias, técnicas e acções especializadas nos vários domínios da gestão e exploração postais — atendimento, distribuição, tratamento e transporte —, com particular incidência em áreas de organização e gestão dos estabelecimentos postais e respectivas redes, gestão e controlo de fundos e de qualidade, desenvolvimento de produtos, planeamento, programação e organização do trabalho e dos meios necessários, auditoria e informatização de procedimentos e circuitos.

*ESH — segurança e higiene industrial.* — Recolhem dados e procedem às avaliações que exijam um elevado grau de qualificação técnica; elaboram regulamentos, normas e regras que visem a prestação do trabalho nas melhores condições de segurança, higiene e bem-estar e verificam o seu cumprimento; avaliam os factores de riscos e incomodidade resultantes da exposição a agentes de natureza física, química e biológica que se manifestem nos locais de trabalho; vigiam as condições gerais de laboração da empresa, tendo em vista evitar a poluição do ecossistema circundante; colaboram no estudo de novas instalações, equipamentos, materiais e produtos, providenciando para que os mesmos obedeçam às prescrições de segurança e higiene em vigor; estudam os materiais e equipamentos de protecção, definindo as suas especificações; preparam informações sobre os produtos e materiais utilizados pelos trabalhadores no campo da prevenção que se considerem ou forem considerados necessários, tendo em vista a sua perigosidade; colaboram no estudo de novos métodos e processos de trabalho; participam na elaboração e execução dos programas de formação, na sensibilização dos trabalhadores e nas campanhas de prevenção de riscos profissionais



ou noutras campanhas de saúde em sentido lato; realizam estudos que visem a progressiva adaptação do trabalho ao homem e uma consequente humanização do trabalho; elaboram pareceres e relatórios técnicos.

**JUR — jurista.** — Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida — licenciatura —, desempenham funções inerentes aos ramos da ciência jurídica ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**LIC — licenciado/licenciada.** — Desempenham funções para as quais a sua formação escolar — licenciatura — constitui habilitação específica no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções, que se definem pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

**MOT — motorista (residual).** — Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detectando e comunicando as deficiências verificadas. São responsáveis, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orientam e colaboram na carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providenciam, sempre que possível, pelo andamento de serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

**OPT — operador/operadora de telecomunicações (residual).** — Estabelecem ou encaminham comunicações telefónicas nacionais, internacionais, CAM e além CAM, numa estação telefónica ou num aparelho autónomo (PPC/A); anotam os pedidos e estabelecem as ligações entre os utentes; registam, classificam, taxam e tarifam as comunicações; prestam informações e assistência aos utentes; registam e transmitem ocorrências e avarias; procedem à leitura de contadores nas estações automáticas; ordenam o serviço executado e coligem dados para tratamento estatístico; aconselham e esclarecem os utentes no âmbito das suas tarefas, na salvaguarda da imagem da empresa. De forma não sistemática e sem carácter de predominância, podem excepcionalmente desempenhar funções de exploração telegráfica nos serviços onde aquela só funciona parte do dia ou da noite.

**OSI — operador/operadora de sistemas informáticos.** — Asseguram o planeamento, a execução e o controlo da operação dos equipamentos de tratamento automático da informação, de acordo com os objectivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e protecção dos suportes magnéticos, garantindo o seu arquivo e a continuidade do registo da informação em condições adequadas. Promovem a intervenção dos serviços competentes, em caso de anomalias, em ordem a garantir o normal funcionamento e o acesso dos utilizadores ao sistema informático implantado. Executam

tarefas elementares de detecção de anomalias funcionais ou operacionais nos equipamentos informáticos e providenciam no sentido da observância das condições ambientais adequadas ao normal funcionamento dos equipamentos. Coordenam tarefas de recolha sempre que a complexidade ou a dimensão o exija. Supervisionam, sempre que necessário, técnica e funcionalmente pequenas equipas de trabalho.

**TAC — técnico/técnica administrativo(a) e de controlo de gestão.** — Têm a seu cargo tarefas administrativas, organização, actualização e gestão de sistemas de segurança de pessoal e instalações, bem como o armazenamento de materiais, equipamentos ou documentação. No exercício das suas tarefas, poderá orientar pequenas equipas de trabalho.

**TCF — técnico/técnica de concepção gráfica e fiscalização.** — Profissionais que, de acordo com as suas competências, concebem e realizam trabalhos ou estudos e asseguram a execução de projectos que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio do desenho, representação gráfica e construção civil, colaborando, quando necessário, na elaboração de orçamentos e cadernos de encargos, recebendo orientação e controlo sobre a aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Prestam apoio às entidades responsáveis pela aquisição dos materiais, estudando as suas características e emitindo pareceres técnicos.

Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

**TDG — técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas.** — Profissionais que, de acordo com as suas competências, procedem à concepção, ensaio, implantação e reformulação de unidades de cadeias de tratamento automático e executam estudos, trabalhos de instalação, construção, conservação e manutenção de equipamentos postais e sistemas que requerem uma elevada qualificação técnica, podendo conceber/planificar esses mesmos trabalhos, bem como definir as normas e rotinas de manutenção de equipamentos ou sistemas.

Programam aplicações e ou rotinas, executam adaptações de *software* e apoiam a utilização de equipamentos informatizados.

Colaboram com outros profissionais nas matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

**TEP — técnico/técnica de equipamento postal.** — Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da electromecânica ou electrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e correctiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, electromecânico, eléctrico e elec-

trónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diafragmas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à detecção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na concepção e análise de projectos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, electromecânicos e electrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspecionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais.

Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal.

Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução.

Áreas de especialização:

Electrónica de equipamento postal (EN);

Electromecânica de equipamento postal (EM).

**TIE — técnico/técnica de infra-estruturas e equipamentos.** — Profissionais que, de acordo com as suas competências, asseguram tarefas técnicas de reparação, conservação e manutenção de equipamentos, designadamente de transporte e de instalações. Colaboram com outros trabalhadores na realização de trabalhos comuns. Coordenam e ou orientam pequenas equipas de trabalho e acompanham a fiscalização de trabalhos adjudicados a terceiros.

Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

**TPG — técnico/técnica postal e de gestão.** — Executam tarefas de atendimento, promoção, venda e assistência pós-venda e tratamento, manual ou mecanizado, das correspondências. Efectuam balanços, auditorias, estudos de redimensionamento de giros, controlo e guarda de valores, bem como todo o tipo de tarefas de natureza técnico-administrativa inerentes às actividades comerciais, operacionais, de apoio e controlo de qualidade.

Desempenham tarefas de apoio à organização, racionalização e implantação das redes comercial, distribuição, tratamento e transporte.

Podem assumir a responsabilidade de coordenação de equipas de trabalho e participar em acções de formação.

**TRA — técnico/técnica de representação gráfica áudio e visual.** — Desenvolvem actividades de representação gráfica, nomeadamente impressão, fotografia e desenho, e de exploração com equipamentos áudio-visuais. Estu-

dam as características técnicas dos meios utilizados emitindo, em caso de necessidade, pareceres acerca dos mesmos.

**TRP — técnico/técnica de reprografia (residual).** — Operam, vigiam e asseguram o correcto funcionamento de máquinas de imprimir, nomeadamente *offset* a uma e a várias cores. Fazem o transporte, bem como asseguram o funcionamento de outro equipamento do sector gráfico, como máquinas de reproduzir, de acabamentos, de alçar, de encadernar e de coser.

**TSG — técnico/técnica de serviços gerais.** — Profissionais que, de acordo com as suas competências, desempenham funções de apoio, incluindo as de natureza administrativa elementar, de acordo com a vocação funcional do serviço onde estão afectos.

**VIG — vigilante de infantário (residual).** — Cuidam, vigiam e auxiliam o desenvolvimento das crianças, coadjuvando o trabalho do educador.

#### **Âmbito, autonomia e responsabilidade dos níveis profissionais de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora**

##### **Especialista**

**Âmbito** — executa ou orienta estudos e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade.

**Autonomia** — o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas complexos.

**Responsabilidade** — faz estudos independentes. Orienta e apoia tecnicamente trabalhadores altamente qualificados de outros níveis. Pode ser responsável por projectos da sua especialização e pelo controlo de rotina ou conjunto de tarefas.

##### **Assessor/assessora**

**Âmbito** — participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade ao nível de região, direcção ou empresa.

**Autonomia** — o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos, de prioridade relativa e interligações com outros projectos.

**Responsabilidade** — coordena profissionais de elevada especialização. É responsável pelo planeamento conjunto de vários sectores complementares.

##### **Consultor/consultora**

**Âmbito** — dirige ou executa programas de estudos e de trabalhos que podem envolver conhecimentos em mais de um sector de actividade ao nível de região, direcção ou empresa.

**Autonomia** — o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos objectivos finais e apenas condicionado à política e objectivos globais da empresa.

**Responsabilidade** — toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão técnica. Dá parecer sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentam decisões ao nível de região, direcção ou empresa.

## ANEXO II

## Mapa de grupos profissionais — Admissões e promoções

Grupos profissionais		Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão					Observações
Abreviaturas	Designações			Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
ESE	Empregado/empregada de serviços elementares.	B B1	2	EMO .....		–	–	–	Com prioridade no acesso a C.P.T. Após três anos na categoria B1 passa a CRT mediante prova técnico-profissional, formação e provas e subordinado às vagas existentes.
TSG	Técnico/técnica de serviços gerais .....	D E F G H I I' J	2 3 n1) n1) n1) n) n)	EMO <sup>(1)</sup> .....		–	–		<sup>(1)</sup> Prioridade ao 9.º ano.
TIE	Técnico/técnica de infra-estruturas e equipamentos.	E F G H I I' J J' K	1 3 3 n1) n1) n1) n) n)	9.º ano <sup>(1)</sup> .....	–	–	–	–	<sup>(1)</sup> Prioridade para o ensino profissional, nível 2.
CRT	Carteiro/carteira .....	E F G H I J J' K	2 3 n1) n1) n1) n) n)	9.º ano <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup> .....	–	–	–	–	<sup>(1)</sup> Prioridade aos candidatos/candidatas com o ensino secundário. <sup>(2)</sup> Prioridade aos candidatos/candidatas com carta de condução. <sup>(3)</sup> Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos/candidatas com estas habilitações.
TAC	Técnico/técnica administrativo(a) e controlo de gestão.	E F G H I J K L L1	1 3 n1) n1) n1) n1) n1) n)	9.º ano .....	–	–	–	–	

Grupos profissionais		Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão					Observações
Abreviaturas	Designações			Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
TRA	Técnico/técnica de representação gráfica Áudio e Visual.	F G H I J K L L1	2 n1) n1) n1) n1) n1) n)	Ensino secundário <sup>(1)</sup> .....	—	—	—	—	<sup>(1)</sup> Prioridade para o ensino profissional, nível 3.
TPG	Técnico/técnica postal e de gestão .....	F G H I J K L L1 L2 M1	2 3 n1) n1) n1) n1) n1) n) n)	Ensino secundário <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup> .....	—	—	—	—	<sup>(1)</sup> Prioridade para o ensino profissional, nível 3. <sup>(2)</sup> Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos/candidatas com estas habilitações.
TEP	Técnico/técnica de equipamento postal. Áreas de especialização: EN — electrónica de equipamento postal. EM — electromecânica de equipamento postal.	H I J K L L1 L2 M1	2 n1) n1) n1) n1) n) n)	Ensino secundário <sup>(1)</sup> .....	—	—	—	—	<sup>(1)</sup> Prioridade para o ensino profissional, nível 3.
OSI	Operador/operadora de sistemas informáticos.								
EDC ENF	Educador/educadora de infância .....	J K L L1 L2 M1	2 n1) n1) n) n)	Secundário: agrupamento 1. Dominante Científica e Natural. Curso de carácter geral.	—	—	—	—	
	Enfermeiro/enfermeira .....								
TCF	Técnico/técnica de concepção gráfica e fiscalização.	J K L L1 L2 M1	2 n1) n1) n) n)	Ensino secundário <sup>(1)</sup> .....	—	—	—	—	<sup>(1)</sup> Prioridade para ensino profissional adequado (nível 3) ou politécnico.

Grupos profissionais		Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão					Observações
Abreviaturas	Designações			Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
ASG	Assistente de gestão .....	J K L L1 L2 M1 M2 M3	2 n1) n1) n2) n2) n) n)	Ensino secundário <sup>(1)</sup> .....	–	–	–	–	<sup>(1)</sup> Prioridade para ensino profissional adequado (nível 3) ou politécnico.
TDG	Técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas.	J K L L1 L2 M1 M2 M3 N1	2 n1) n1) n1) n2) n2) n) n)	Ensino secundário <sup>(1)</sup> .....	–	–	–	–	<sup>(1)</sup> Prioridade para ensino profissional adequado (nível 3) ou politécnico.

n1) Nomeação. Prazo de garantia de quatro anos.

n2) Nomeação. Prazo de garantia de seis anos.

n) Nomeação.

Os níveis 2 e 3 referem-se ao ensino profissional, respectivamente 9.º ano e secundário.

Grupos profissionais		Níveis profissionais	Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão				Observações
					Habilitações	Seleção			
Abreviaturas	Designações					Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico	
BAC CTB EGT	Bacharel ou equiparado ..... Contabilista ..... Engenheiro/engenheira técnico(a) Diplomados/diplomadas e equiparados.	Especialista .....  <							

Grupos profissionais		Níveis profissionais	Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão				Observações	
Abreviaturas	Designações				Habilitações	Seleção				
						Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico		Formação e provas
		Consultor/consultora . . .	P Q R S	n1) n) n)						
ARO ECN ENG JUR LIC EAD EAU ECM EDI  EFC EFM EOG EIF EPS EPT EPR ESH	Arquitecto/arquitecta . . . . . Economista . . . . . Engenheiro/engenhaira . . . . . Jurista . . . . . Licenciado/licenciada (outros) . . . Especialista administrativo <sup>(1)</sup> . . . . Especialista de auditoria . . . . . Especialista de comunicação . . . . . Especialista de documentação e informação. Especialista de função comercial . . . Especialista de formação . . . . . Especialista de organização . . . . . Especialista de informática . . . . . Especialista de pessoal . . . . . Especialista postal <sup>(2)</sup> . . . . . Especialista de prevenção e segu- rança. Especialista de Segurança e higiene industrial.	Especialista . . . . .     Assessor/assessora . . . .  Consultor/consultora . . .	L M N N'  N' O O'  P Q R S	2 3 3 (p)  3 3 (p)  n1) n) n)	Licenciado/licenciada: licenciatura específica indispensável ao preenchimento do posto de trabalho. Especialistas: formação técnico-científica ou escolar adequada às necessidades do posto de trabalho.		—  —	—  —	—  —	

Grupos profissionais		Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão				Observações	
Abreviaturas	Designações			Habilitações	Seleção				
					Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico		Formação e provas
OPT VIG	Operador: operadora de telecomunicações .. Vigilante de infantário .....	D E F G H I I'	2 n1) n1) n1) n1) n)						

Grupos profissionais		Cat.	Acessos para promoção	Condições específicas para admissão				Observações
				Habilitações	Seleção			
Abreviaturas	Designações				Prova preliminar	Prova técnico-profissional	Exame psicológico	
COZ	Cozinheiro/cozinheira .....	E F G H I I'	2 n1) n1) n1) n)					
MOT	Motorista .....	D E F G H I J J1	2 n1) n1) n1) n1) n1) n)					
TRP	Técnico/técnica de reprografia .....	E F G H I J J1	2 n1) n1) n1) n1) n1) n)					

n1) Nomeação. Prazo de garantia de quatro anos.

n) Nomeação.

**ANEXO III**

**Condições para mudança de grupo profissional**

Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilitações ( <sup>1</sup> )	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
TSG .....	(*) ( <sup>3</sup> )		(*) ( <sup>3</sup> )	(*) ( <sup>3</sup> )		( <sup>3</sup> ) Excepto COZ, VIG, OPT e TRP.
TIE .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto TSG desde que em exercício de funções na área funcional.
CRT .....	(*) ( <sup>3</sup> ) ( <sup>5</sup> )	(*) ( <sup>3</sup> ) ( <sup>5</sup> )	(*) ( <sup>3</sup> )	(*) ( <sup>3</sup> ) ( <sup>5</sup> )	(*) ( <sup>3</sup> )	( <sup>3</sup> ) Excepto MOT. ( <sup>5</sup> ) Excepto ESE.
TAC .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto TRP e TSG desde que em exercício de funções na área funcional.
TRA .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto TRP desde que em exercício de funções na área funcional.
TPG .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto TAC, CRT, OPT e MOT desde que em exercício de funções na área funcional.
TEP .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto TIE.
OSI .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto TAC.
EDC .....	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	—
ENF .....	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	—
TCF .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto TRA.
ASG .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto TPG e TAC.
TDG .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto TEP e OSI.
CTB ..... EGT ..... BAC (outros) ..... Diplom. equip. ....	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	—
LIC: ENG ..... ECN ..... JUR ..... ARQ ..... LIC (outros) ...	(*)		(*)	(*)	(*)	—
Especialistas: EAU ..... ECM ..... EDI .....  EFC ..... EOG ..... EPS ..... EAD ( <sup>3</sup> ) .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*) ( <i>a</i> )	(*) ( <i>b</i> )	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional e ASG, TCF, TAC, TPG e TRA desde que em efectivo exercício de funções na área funcional.  ( <sup>3</sup> ) Acesso exclusivo por mudança de categoria profissional de ASG.
EFM .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*) ( <i>a</i> )	(*) ( <i>b</i> )	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional.
EPR .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*) ( <i>a</i> )	(*) ( <i>b</i> )	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional e TAC.



Grupos profissionais (abreviaturas)	Habilitações ( <sup>1</sup> )	Provas				Observações
		Preliminar	Técnico- -profissional	Exame psicológico	Formação e provas	
EHS .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*) (a)	(*) (b)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis com dois anos de experiência na área funcional.
EIF .....	(*) ( <sup>2</sup> )	(*) (a)	(*) (b)	(*)	(*)	( <sup>2</sup> ) Excepto licenciados, especialistas e bacharéis, TDG e CSI desde que, neste último caso, tenham formação e potencialidades para a aquisição de conhecimentos para o exercício das funções.
EPT ( <sup>4</sup> ) .....		(*)	(*)	(*)	(*)	( <sup>4</sup> ) Acesso exclusivo por mudança de categoria profissional de ASG e TPG do ramo de exploração e TDG e TEP do ramo de equipamento e manutenção.

(<sup>1</sup>) Habilitações previstas no mapa de grupos profissionais — admissões e promoções.

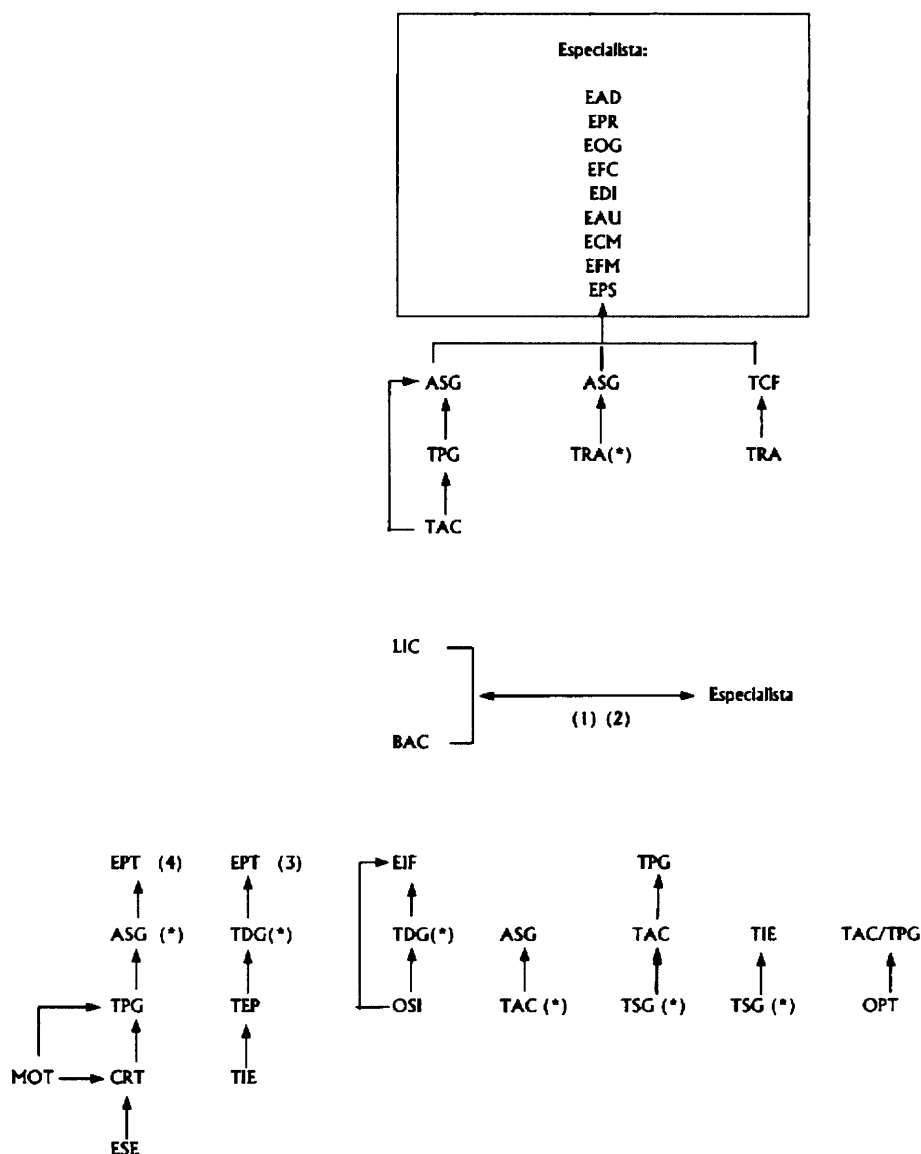
(a) Excepto para licenciados, especialistas e bacharéis.

(b) A prova técnico-profissional não é utilizada nos grupos afins.

## ANEXO IV

### Carreiras profissionais

#### Grupos profissionais afins e complementares



(\*) Desde que no efectivo exercício de funções na área funcional e para satisfação de necessidades da mesma.

(1) Com um mínimo de dois anos de serviço efectivo na área funcional.

(2) Para especialista administrativo e especialista postal não se verificam estes movimentos.

(3) Ramo do equipamento e manutenção.

(4) Ramos de exploração.

**ANEXO V**  
**Classificação profissional**

Níveis de qualificação	Grupos ou níveis profissionais
1 — Quadros superiores .....	Inspector/inspectora-geral, director/directora, director/directora de serviços, subdirector/sub-directora de serviços, chefe de divisão, chefe de repartição, consultor/consultora, assessor/assessora e especialista.
2 — Quadros médios .....	Chefe de sub-repartição, chefe de secção de 1.ª, técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas, assistente de gestão, técnico/técnica de concepção gráfica e fiscalização, enfermeiro/enfermeira e educador/educadora de infância.
3 — Chefes de equipa .....	Chefe de secção de 2.ª e chefe d0 1.º nível.
4 — Profissionais altamente qualificados .....	Técnico/técnica postal e de gestão, técnico/técnica de representação gráfica áudio e visual, operador/operadora de sistemas informáticos e técnico/técnica de equipamento postal.
5 — Profissionais qualificados .....	Carteiro/carteira, motorista (*), técnico/técnica administrativo e de controlo de gestão, técnico/técnica de infra-estruturas e equipamentos, técnico/técnica de reprografia (*) e cozinheiro/cozinheira (*).
6 — Profissionais semiqualeificados .....	Técnico/técnica de serviços gerais, vigilante de infantário (*) e operador/operadora de telecomunicações (*).
7 — Profissionais não qualificados .....	Empregado/empregada de serviços elementares.

(\*) Grupos residuais.

**ANEXO VI**

**QUADRO I**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Categorias	Tabela (euros)
A .....	402,90
B .....	433,60
B1 .....	471
C .....	495,70
D .....	549,20
E .....	573,40
F .....	601,10
G .....	652,10
H .....	701,10
I .....	772,90
P .....	816
J .....	864,80
J1 .....	932,70
K .....	977,80
L .....	1 094,80
L1 .....	1 166,20
L2 .....	1 241,20
M .....	1 242,50
M1 .....	1 322,30
M2 .....	1 397,80
N .....	1 407,80
M3 .....	1 438
N' .....	1 538,30
O .....	1 656,10
O' .....	1 850
P .....	1 850
Q .....	1 995,30
R .....	2 119,10
S .....	2 371,10

**QUADRO II**

**Tabela de remunerações mínimas mensais de quadros de direcção e chefia**

Níveis	Tabela (euros)
0 .....	737
1 .....	820,60
2 .....	889,10
3 .....	1 010,40
4 .....	1 186,70
5 .....	1 407,80
6 .....	1 656,10
7 .....	1 850
8 .....	1 995,30
9 .....	2 119,10

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.ª, esta matéria entra em vigor em 1 de Junho de 2004, vigorando pelo prazo de 11 meses.

**ANEXO VII**

As diuturnidades a que se refere a cláusula 135.ª do AE terão o valor de € 27,47 cada uma.

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.ª, esta matéria entra em vigor em 1 de Junho de 2004, vigorando pelo prazo de 11 meses.

**ANEXO VIII**

- 1 — Subsídio de refeição — € 8,15.
- 2 — Subsídio de pequeno-almoço — € 1,66.
- 3 — Subsídio de condução:
  - 3.1 — Veículos automóveis ou motociclos — € 2,02;
  - 3.2 — Velocípedes — € 1,11.
- 4 — Subsídio de acumulação — motoristas — € 2,02.

Nos termos do n.º 2 da cláusula 2.ª, esta matéria entra em vigor em 1 de Junho de 2004, vigorando pelo prazo de 11 meses.

Lisboa, 23 de Junho de 2004.

Pela CTT — Correios de Portugal, S. A.:

*Carlos Maria Cunha Horta e Costa*, presidente do conselho de administração.  
*Luís Alberto Ferreira Centeno Fragoso*, vogal do conselho de administração.

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*António de Matos Neves*, membro do secretariado nacional.  
*Fernando Manuel Fernandes Ambrosio*, membro do secretariado nacional.  
*Maria Amélia Vieira Monteiro*, membro do secretariado nacional.  
*Vitor Manuel Teixeira Narciso*, membro do secretariado nacional.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, secretário-geral.  
*David Robalo Salgueiro*, secretário-geral-adjunto.  
*Ilídio Salgado Marçal*, dirigente do secretariado nacional.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, mandatário.  
*José Manuel Cascão de Oliveira Canelas*, mandatário.  
*José Manuel Sentieiro de Cunha Sampaio*, mandatário.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*José André Ribeiro*, presidente da direcção nacional.  
*Vitor Manuel Martins*, vice-presidente da direcção nacional.  
*Luisa Marina*, dirigente nacional executiva.  
*Manuel Antunes Garcia*, dirigente nacional.  
*José Maria Monteiro Cavadas*, dirigente nacional.

Pelo SINCOR — Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*Joaquim Ferreira Leitão*, dirigente nacional.  
*João António Marques Lopes*, dirigente nacional.  
*Fernando Manuel Pires Saraiva dos Santos*, membro do conselho nacional — comissão sindical do distrito de Lisboa.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

*Manuel Maria Gomes*, mandatário.  
*José Nunes Sousa*, mandatário.  
*António José Ramos Martins*, mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*António Jorge Jesus Caetano*, dirigente da direcção nacional.  
*Américo Paulo Mendonça da Silva*, delegado sindical e mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pelo FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros (em representação do SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante):

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Economistas:

*José Nunes Carapeto*, mandatário.

Pelo SPEUE (ex-SETN) — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, presidente da direcção nacional.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (representado pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual):

*António Jorge Jesus Caetano*, mandatário.  
*Américo Paulo Mendonça da Silva*, mandatário.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes (em representação de SNQTB — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, SIB — Sindicato Independente da Banca, ASOSI — Associação Sindical de Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos e ASPAS — Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde):

*Afonso Pires Diz*, coordenador.  
*José André Ribeiro*, vice-coordenador.  
*Victor Manuel Martins*, presidente da mesa da assembleia geral.

Pelo SNE (ex-SNET) — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Augusto Borges de Oliveira*, presidente da direcção nacional.  
*António de Oliveira Ramos Ascensão*, assessor.  
*Victor Manuel Martins*, consultor.

Depositado em 29 de Julho de 2004, a fl. 66 do livro n.º 10, com o n.º 95/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### União dos Sind. de Setúbal/CGTP-IN — Alteração

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 Maio de 2000, aprovada no 7.º Congresso da União dos Sindicatos de Setúbal/CGTP-IN em 25 de Junho de 2004.

#### SECÇÃO IV

##### Direcção

##### Artigo 46.º

##### Composição

A direcção é composta por 50 membros.

Barreiro, 25 de Junho de 2004. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Registados em 23 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 107, a fl. 60 do livro n.º 2.

#### CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Cancelamento.

Para os devidos efeitos se faz saber que, por deliberação em assembleia geral descentralizada, realizada nos dias 1, 2, 3, 4 e 5 de Junho de 2004, foi deliberada a integração do CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, em 21 de Julho de 2004 foi cancelado o registo dos estatutos do CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, os quais haviam sido registados nestes serviços em 7 de Agosto de 1975 e publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 194, 2.º suplemento, de 23 de Agosto de 1975, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registados em 21 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 521.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 104/2004, a fl. 59 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro — Eleição em 30 de Março de 2004 para o triénio de 2004-2006.**

#### **Direcção**

Presidente — Maria Fátima Anjos Carvalho, 56 anos de idade, solteira, trabalhadora da empresa José Dias Batista, com a categoria de tapeteiro.

Tesoureiro — Luís da Costa Ferreira, 60 anos de idade, casado, trabalhador da empresa Fernandes & Ribeiro (RIFER), com a categoria de preenseiro.

Secretários:

Isabel Maria Santos Duarte, 55 anos de idade, divorciada, trabalhadora da empresa ORBI-MODA, com a categoria de costureiro qualificado.

Carlos Alberto L. Gomes, 51 anos de idade, casado, trabalhador da empresa UNITEFI, com a categoria de operador de máquinas.

Maria Filomena Rodrigues Fernandes Correia, 37 anos de idade, casada, trabalhadora da empresa Top Corvo, com a categoria de costureiro.

Vogais:

Damião Dias Marques, 55 anos de idade, solteiro, trabalhador da empresa Fareleiros, com a categoria de tecelão.

Aldina Ramos P. Brito, 59 anos de idade, viúva, trabalhadora da empresa Têxteis Moinhos Velhos, com a categoria de operador de máquinas.

Manuel Carlos das Neves, 50 anos de idade, casado, trabalhador da empresa Barros III, com a categoria de ajudante de motorista.

Isaura Maria Batista D. Tavares, 46 anos de idade, casada, trabalhadora da empresa REVITATÊXTIL, com a categoria de operador de máquinas.

Luísa Maria Soares F. Lopes, 44 anos de idade, casada, trabalhadora da empresa PORTLÁ, com a categoria de operador de máquinas.

Maria Manuela Gomes Silva, 43 anos de idade, casada, trabalhadora da empresa PORTLÁ, com a categoria de operador de máquinas.

José Sílvio Carvalho, 42 anos de idade, casado, trabalhador da empresa TEXTILÂNDIA, com a categoria de maquinista.

Maria Anjos Oliveira Santos Albuquerque, 44 anos de idade, casada, trabalhadora da empresa JAKKER, com a categoria de costureiro especializado.

João Fortunato Sousa Figueiredo, 35 anos de idade, casado, trabalhador da empresa Têxteis Moinhos Velhos, com a categoria de operador de máquinas.

Olga Maria Ferreira Ligeiro, 32 anos de idade, casado, trabalhadora da empresa USID, com a categoria de costureiro especializado.

Suplentes:

Paula Sofia Silva Pocinho, 23 anos de idade, casada, trabalhadora da empresa USID, com a categoria de engomador.

Maria Zilda Martins Carvalho, 50 anos de idade, casada, trabalhador da empresa Albano Morgado, S. A., com a categoria de operador de máquinas.

Cândida Maria Vilela Paiva, 39 anos de idade, casada, trabalhadora da empresa USID, com a categoria de cortador.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 23 de Julho de 2004.

### **SETCA — Sind. dos Engenheiros Técnicos de Ciências Agrárias — Eleição em 19 de Junho de 2004 para o triénio de 2004-2006**

#### **Direcção**

Nome	Número de sócio	Local	Número do bilhete de identidade	Empresa/organismo
<b>Efectivos:</b>				
António Manuel de Campos .....	50940237	Santarém .....	8700087	Segurança social.
António João Franco de Ornelas .....	50550069	Lisboa .....	7598103	REN.
Maria Beatriz Rodrigues Maurício Marques .....	60891461	Mora .....	9631408	SETCA.
Armando Manuel da Costa Pais .....	50100012	Caldas da Rainha .....	7568411	Ministério da Agricultura.
João António Vilela Cabeço .....	20821480	Vila Real .....	1934426	Ministério da Agricultura.
João Manuel Leando Garriapa .....	52841034	Rio Maior .....	9803937	Maria Nazaré Piedade Martins.
João Eduardo Morgado Alberto .....	52430971	Oeiras .....	7263931	Ministério da Agricultura.

Nome	Número de sócio	Local	Número do bilhete de identidade	Empresa/organismo
Ricardo Ferreira dos Santos . . . . . Sandra Cristina Dias de Jesus Geada . . . . .	51500262 52290951	Almeirim . . . . . Rio Maior . . . . .	1290258 9551344	Ministério da Agricultura. Cooperativa Agrícola de Terra Chã.
Suplentes:				
Nuno Miguel Laboreiro Mendonça . . . . . Carlos Alexandre dos Santos Dantas . . . . .	51850459 50130015	Caldas da Rainha . . . . . Caldas da Rainha . . . . .	8198494 7359544	NJ — Formação. Ministério da Agricultura.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 27 de Julho de 2004.

# **ATF — Assoc. dos Trabalhadores da Educação — Eleição em 29 de Maio de 2004 para mandato de três anos.**

## **Secretariado nacional**

António Augusto Ventura, bilhete de identidade n.º 4563055, de 19 de Abril de 2000, do arquivo de identificação do Porto.

Álvaro Gonçalves de Almeida, bilhete de identidade n.º 2841828, de 10 de Dezembro de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alzira Teixeira Vieira, bilhete de identidade n.º 6650868, de 6 de Dezembro de 1997, do arquivo de identificação do Porto.

Ana Irene Oliveira Costa Correia, bilhete de identidade n.º 5203770, de 11 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Joaquim da Silva Macieira, bilhete de identidade n.º 2723272, de 16 de Junho de 1995, do arquivo de identificação do Porto.

Cristina Conceição Martins Canelas Pereira, bilhete de identidade n.º 7554492, de 21 de Abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Delfim Sousa Moura, bilhete de identidade n.º 10729051, de 22 de Maio de 1995, do arquivo de identificação do Porto.

Deolinda de Jesus Rodrigues Sequeira, bilhete de identidade n.º 3157037, de 2 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Edite Libório Rosa Ceriaco, bilhete de identidade n.º 6113208, de 29 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Elisabete Maria Freitas Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9108809, de 12 de Janeiro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Emília Irene Antunes Ribeiro Alves, bilhete de identidade n.º 8222917, de 26 de Julho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ernesto José Coelho de Jesus, bilhete de identidade n.º 2337390, de 30 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Esmeralda Ferreira Moreno, bilhete de identidade n.º 11380397, de 26 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Évora.

Eulália de Jesus Correia Guedelha Duarte, bilhete de identidade n.º 9559742, de 20 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando Pinto de Sousa, bilhete de identidade n.º 9371745, de 13 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Florinda Augusta Sabino Murette Costa, bilhete de identidade n.º 5810762, de 11 de Agosto de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Hermínia Maria Pereira Baldaia, bilhete de identidade n.º 7352465, de 31 de Julho de 1989, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Carlos Santos Duarte, bilhete de identidade n.º 6208552, de 20 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Fernando Machado Braga, bilhete de identidade n.º 7001425, de 1 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação do Porto.

Jorge Paulo Queirós, bilhete de identidade n.º 3166248, de 25 de Novembro de 1996, do arquivo de identificação do Porto.

José Joaquim Pinto Baldaia, bilhete de identidade n.º 39882135, de 27 de Abril de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Laura de Sousa Martins, bilhete de identidade n.º 344826610, de 25 de Janeiro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Laura Lucinda Moreira Matos Gomes, bilhete de identidade n.º 10309994, de 25 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Maria Moniz Magalhães Barros, bilhete de identidade n.º 3173107, de 16 de Março de 2001, do arquivo de identificação do Porto.

Luísa Maria da Fonseca Barbosa, bilhete de identidade n.º 10081900, de 12 de Março de 2001, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Adelaide Silva Pinheiro Martins, bilhete de identidade n.º 5936630, de 4 de Janeiro de 1996, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Augusta Silva Rodrigues Oliveira, bilhete de identidade n.º 6886385, de 25 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Aveiro.

Maria Cândida da Costa Silva Cabrita, bilhete de identidade n.º 7919186, de 9 de Dezembro de 1991, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Clementina Rodrigues Melro Cubal, bilhete de identidade n.º 3599601, de 1 de Abril de 1997, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Maria Cristina Castro Carvalho, bilhete de identidade n.º 7374214, de 5 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria da Assunção Sabino Murette Ventura, bilhete de identidade n.º 3845405, de 24 de Agosto de 2000, do arquivo de identificação do Porto.

Maria da Conceição Figueira dos Santos, bilhete de identidade n.º 3706233, de 8 de Maio de 2002, do arquivo de identificação do Porto.

Maria da Conceição Gonçalves F. Capucho, bilhete de identidade n.º 8487209, de 23 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Évora.

Maria da Silva Gomes Vieira Miguel, bilhete de identidade n.º 383746, de 2 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Emília Gomes de Almeida Carneiro, bilhete de identidade n.º 3018057, de 22 de Julho de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Emília Moreira C. Madureira Silva, bilhete de identidade n.º 270707927, de 22 de Novembro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Fernandes Capucho, bilhete de identidade n.º 8487209, de 23 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Évora.

Maria Filomena Santos Quaresma Roque, bilhete de identidade n.º 6783428, de 17 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Goretti Ferreira Valente, bilhete de identidade n.º 9443787, de 23 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Natividade Cunha Loureiro, bilhete de identidade n.º 3942171, de 8 de Outubro de 1996, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Salomé M. Q. Santos Lourinho, bilhete de identidade n.º 9402112, de 5 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Évora.

Maria Teresa Ramalho Rato Amaro, bilhete de identidade n.º 7885596, de 1 de Abril de 1996, do arquivo de identificação de Évora.

Martinho Magalhães Ferreira, bilhete de identidade n.º 6573444, de 8 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Palmira Martins F. Rompante Ferreira, bilhete de identidade n.º 2995082, de 18 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paula Alexandra Gomes Lopes Magalhães, bilhete de identidade n.º 9618103, de 26 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paula Maria Almeida Seabra, bilhete de identidade n.º 7361472, de 5 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ricardo Manuel Serrano Furão, bilhete de identidade n.º 7724498, de 3 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação de Évora.

Rosa Fernanda da Costa Borlido, bilhete de identidade n.º 5719735, de 14 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Sílvia José Dias Afonso Nunes, bilhete de identidade n.º 8374845, de 30 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Évora.

Teresa Maria da Mota Carvalho Sousa, bilhete de identidade n.º 5814529, de 27 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Zilda do Rosário Morais Ramalho, bilhete de identidade n.º 1088546, de 17 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Évora.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 23 de Julho de 2004.

## **Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Eleição em 4 de Junho de 2004 para o quadriénio de 2004-2008.**

### **Efectivos:**

Albano da Silva Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6804707, de 20 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alfredo Manuel Albuquerque Figueiredo, bilhete de identidade n.º 1571859, de 7 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação do Porto.

Artur Jorge Rocha Alves, bilhete de identidade n.º 10656343, de 30 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Augusto João Monteiro Nunes, bilhete de identidade n.º 6035982, de 28 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Avelino Antunes de Sousa, bilhete de identidade n.º 6523152, de 12 de Julho de 2002, do arquivo de identificação do Porto.

Custódio Carlos de Jesus Carrigo, bilhete de identidade n.º 6172967, de 23 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Évora.

Diamantino António dos Santos Alturas, bilhete de identidade n.º 9220358, de 6 de Abril de 1993, do arquivo de identificação do Funchal.

Fernando Manuel Mota Neves, bilhete de identidade n.º 11237856, de 3 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Horácio Joaquim Fernandes Ferreira, bilhete de identidade n.º 5821829, de 14 de Janeiro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Fernando Santos Serpa Soares, bilhete de identidade n.º 5199087, de 31 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Paulo da Costa Cabrita, bilhete de identidade n.º 10337238, de 4 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Fernando da Rocha da Silva, bilhete de identidade n.º 5840690, de 9 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Manuel Gonçalves Vicente, bilhete de identidade n.º 4374776, de 22 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Coimbra.

José Alberto Valério Dinis, bilhete de identidade n.º 1124433, de 5 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Fernando Almeida Gomes, bilhete de identidade n.º 6593514, de 21 de Julho de 1999, do arquivo de identificação do Porto.

José Fernando Rodrigues Agostinho de Sousa, bilhete de identidade n.º 4420475, de 14 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Luís da Silva Conde, bilhete de identidade n.º 7447179, de 25 de Novembro de 2002, do arquivo de identificação de Leiria.

José Manuel Azevedo Feiteira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7672666, de 17 Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Manuel d'Ascensão Tomás, bilhete de identidade n.º 4215223, de 2 de Julho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Maria Magalhães Carvalho, bilhete de identidade n.º 930565, de 12 de Outubro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Pereira da Costa, bilhete de identidade n.º 5514190, de 23 Novembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Manuel Paciência de Sousa, bilhete de identidade n.º 10796007, de 13 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Martins Almeida, bilhete de identidade n.º 3838618, de 4 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Coimbra.

Maria de Fátima Marques Messias, bilhete de identidade n.º 6064945, de 14 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário António Pedro Mendonça, bilhete de identidade n.º 4987364, de 8 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Miguel da Silva Mau, bilhete de identidade n.º 9020370, de 2 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, bilhete de identidade n.º 550404, de 12 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Suplentes:

Aquilino Joaquim Faustino Coelho, bilhete de identidade n.º 7517061, de 13 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Santarém.

Gonçalo Dinis Marcelino Madeira, bilhete de identidade n.º 10802972, de 5 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Carlos Tomás Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5335723, de 5 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

José António Carvalho das Neves, bilhete de identidade n.º 6662675, de 14 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação do Porto.

José Teotónio Camacho, bilhete de identidade n.º 296718, de 3 de Junho de 1987, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Clarinda Cortez Pereira Freixela, bilhete de identidade n.º 4399237, de 15 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Coimbra.

Paulo Alexandre Dias Frutuoso, bilhete de identidade n.º 9600112, de 31 de Agosto de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sérgio David Miranda Bamba, bilhete de identidade n.º 11952541, de 13 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

José Martins Gomes, bilhete de identidade n.º 5773461, de 15 de Março de 1995, do arquivo de identificação do Porto.

### União dos Sind. de Setúbal/CGTP-IN — Eleição em 25 Junho de 2004 para o quadriénio de 2004-2008

#### Direcção

Membros eleitos	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Emitido em
Américo da Rosa Flor Marques	4925368	Lisboa	7 de Dezembro de 1999.
António Manuel Macedo Furtado	4876360	Lisboa	6 de Janeiro de 2000.
Cristina R. P. O. Grilo Rocha Neto	1121860	Lisboa	22 de Agosto de 2000.
Domingos da Costa Rodrigues	396355	Lisboa	21 de Dezembro de 1998.
Eduardo Jaime Santos Florindo	7813858	Setúbal	16 de Março de 2004.
Eduardo Penitência da Rita Andrade	7025518	Lisboa	15 de Novembro de 2000.
Eduardo Travassos Pereira	24050	Lisboa	8 de Outubro de 2001.
Esmeralda Costa Marques Gonçalves	11465196	Setúbal	25 de Setembro de 2003.
Filipe Manuel Santos Dias Marques	9874701	Lisboa	17 de Fevereiro de 2003.
Francisco Emanuel Monteiro Rosário	8455826	Lisboa	25 de Setembro de 1999.
Francisco Joaquim Esperança Chaveiro	2052768	Setúbal	28 de Novembro de 1988.
Francisco Vieira Pinheiro	2067994	Setúbal	30 de Abril de 2004.
Gabriel Chagas Sousa Reis	8185411	Setúbal	22 de Fevereiro de 2000.
Hélder Loução Guerreiro	2052519	Lisboa	1 de Dezembro de 1994.
Isaura Maria Baeta Silva Santos	8615558	Lisboa	14 de Dezembro de 1999.
João Fernando Fernandes Lourenço	2176823	Lisboa	20 de Julho de 1995.
João Francisco Cruz da Silva	10166281	Lisboa	28 de Outubro de 2003.
João Paulo da Costa Cabrita	10337238	Lisboa	4 de Março de 2004.
João Paulo Soares de Sousa	5193698	Lisboa	12 de Março de 2002.
Joaquim Estêvão Miguel Judas	1292817	Lisboa	15 de Dezembro de 2002.
José António Alves Rosado	8599869	Lisboa	18 de Outubro de 1999.
José António Soares Pereira	8491066	Lisboa	19 de Setembro de 2002.
José Augusto Lopes Amado	4302505	Lisboa	18 de Julho de 2001.
José Eduardo Félix da Costa	6076613	Lisboa	7 de Julho de 1998.
José Feliciano Correia da Costa	6066993	Lisboa	13 de Julho de 2001.
José Manuel de Ascensão Tomás	4215223	Lisboa	2 de Julho de 1999.
José Marques de Almeida	2424119	Lisboa	9 de Dezembro de 2003.
Josélia Maria Candeias Xavier	5002308	Lisboa	11 de Dezembro de 1995.
Júlio Manuel Ricardo Paulino	6425344	Setúbal	30 de Abril de 1999.
Leonor Mesquita B. A. L. Pereira	8302391	Setúbal	8 de Maio de 1996.
Luís Joaquim Alexandre Rodrigues	9159986	Lisboa	8 de Setembro de 1998.
Luís Manuel Barreto Leitão	9876108	Lisboa	6 de Março de 2001.
Luísa Maria Figueiredo Calixto Lopes	7856827	Lisboa	8 de Novembro de 2000.
Macário António Dias	9999491	Lisboa	17 de Fevereiro de 1998.
Maria da Conceição Gonçalves	7000017	Lisboa	28 de Outubro de 2002.
Maria de Jesus Sacramento Neto Nunes	6267344	Lisboa	11 de Maio de 2000.
Maria do Céu Mendes Fadista	10606446	Lisboa	11 de Junho de 2003.
Maria do Rosário D. N. G. Santos	7937127	Lisboa	9 de Fevereiro de 2003.
Maria Felizarda Barradas	5238149	Lisboa	6 de Janeiro de 1999.
Maria José Fernandes Pimenta Peguicha	9617258	Lisboa	2 de Maio de 2001.
Maria Lazarina S. Gouveia	2893934	Lisboa	27 de Julho de 2001.
Maria Manuela P. do Sacramento Carreira	5471559	Setúbal	16 de Dezembro de 1997.

Membros eleitos	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Emitido em
Maria Urquida Rodrigues Jardim .....	10020748	Setúbal .....	5 de Fevereiro de 2004.
Nelia Jahnson .....	16086485	Lisboa .....	22 de Junho de 2000.
Nídia Rosebele G. Malação .....	45379	Lisboa .....	7 de Dezembro de 2001.
Paula Anjos Pardal Bravo .....	8498660	Lisboa .....	26 de Maio de 2003.
Rita Maria da Conceição Marcelino .....	2053293	Lisboa .....	22 de Maio de 1996.
Rogério Lourenço Almeida .....	5537194	Lisboa .....	5 de Junho de 2000.
Rui Manuel Neto Paixão .....	383943	Setúbal .....	17 de Maio de 2000.
Vitória Mariana Rato Caldeira .....	5236708	Lisboa .....	1 de Abril de 1998.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 23 de Julho de 2004.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### APIRAC — Assoc. Portuguesa da Ind. de Refrigeração e Ar Condicionado — Alteração.

Alteração, deliberada em assembleia geral realizada em 29 de Março de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1997.

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, sede e objecto

##### Artigo 1.º

(*Mantém-se.*)

##### Artigo 2.º

(*Mantém-se.*)

##### Artigo 3.º

(*Mantém-se.*)

#### CAPÍTULO II

##### Associados

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

##### Artigo 4.º

A Associação compõe-se de associados ordinários e associados de mérito técnico-científico.

#### SECÇÃO II

##### Associados ordinários

##### Artigo 5.º

1 — Podem ser admitidos como associados ordinários da Associação as empresas, pessoas singulares ou colectivas de direito privado, que no território nacional exerçam as actividades de concepção, construção, fabrico, comercialização, distribuição, montagem, reparação e manutenção ou actividades afins, de aparelhos, equipamentos ou instalações de refrigeração e climatização, incluindo ar condicionado, ventilação, aquecimento e energias alternativas e actividades conexas.

2 — (*Anterior artigo 4.º, n.º 2.*)

##### Artigo 6.º

(*Anterior artigo 5.º*)

##### Artigo 7.º

(*Anterior artigo 6.º*)

##### Artigo 8.º

(*Anterior artigo 7.º*)

##### Artigo 9.º

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres referidos no artigo 8.º



2 — Compete à direcção a apreciação e punição das infracções disciplinares.

3 — O processo disciplinar deverá assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado.

4 — Das decisões proferidas pela direcção caberá sempre recurso para a próxima assembleia geral e deste órgão para os tribunais comuns.

5 — (*Anterior artigo 8.º, n.º 3.*)

#### Artigo 10.º

(*Anterior artigo 9.º*)

### SECÇÃO III

#### Associados de mérito técnico-científico

#### Artigo 11.º

1 — Por deliberação da direcção podem ser admitidos como associados de mérito técnico-científico as pessoas singulares que, pelos seus conhecimentos ou aptidões, exerçam uma actividade profissional, técnica ou científica de reconhecida competência no sector de actividade representado pela Associação.

2 — Aos associados de mérito técnico-científico competirá prestar à Associação uma colaboração de índole técnica ou científica com utilidade para os fins associativos e, bem assim, integrar o conselho científico nos termos dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

(*Anterior artigo 10.º*)

#### Artigo 13.º

1 — (*Anterior artigo 11.º, n.º 1.*)

2 — (*Anterior artigo 11.º, n.º 2.*)

3 — Só poderão ser eleitos para os órgãos da Associação os associados ordinários que estejam inscritos na Associação há mais de um ano.

4 — (*Anterior artigo 11.º, n.º 3.*)

5 — (*Anterior artigo 11.º, n.º 4.*)

6 — (*Anterior artigo 11.º, n.º 5.*)

7 — (*Anterior artigo 11.º, n.º 6.*)

### SECÇÃO II

#### Assembleia geral

#### Artigo 14.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados ordinários no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — (*Anterior artigo 12.º, n.º 2.*)

#### Artigo 15.º

(*Anterior artigo 13.º*)

#### Artigo 16.º

(*Anterior artigo 14.º*)

#### Artigo 17.º

(*Anterior artigo 15.º*)

#### Artigo 18.º

(*Anterior artigo 16.º*)

#### Artigo 19.º

(*Anterior artigo 17.º*)

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 20.º

(*Anterior artigo 18.º*)

#### Artigo 21.º

Compete à direcção:

- a) [*Anterior alínea a) do artigo 19.º*]
- b) [*Anterior alínea b) do artigo 19.º*]
- c) [*Anterior alínea c) do artigo 19.º*]
- d) [*Anterior alínea d) do artigo 19.º*]
- e) [*Anterior alínea e) do artigo 19.º*]
- f) [*Anterior alínea f) do artigo 19.º*]
- g) [*Anterior alínea g) do artigo 19.º*]
- h) [*Anterior alínea h) do artigo 19.º*]
- i) Designar e destituir os membros das comissões previstas no capítulo v destes estatutos e promulgar os respectivos regulamentos internos, conforme se prevê no artigo 27.º;
- j) Designar e destituir os membros do conselho científico previsto no capítulo vi destes estatutos;
- l) [*Anterior alínea j) do artigo 19.º*]
- m) [*Anterior alínea l) do artigo 19.º*]
- n) Solicitar informações ou pareceres ao conselho científico;
- o) Criar e atribuir tarefas a serviços de apoio e grupos de trabalho, permanentes ou eventuais, para os quais pode requerer a participação de representantes das comissões, do conselho científico ou de associados designados para o efeito;
- p) [*Anterior alínea n) do artigo 19.º*]
- q) Criar delegações ou estabelecer outra forma de representação social onde for mais considerado conveniente;
- r) [*Anterior alínea p) do artigo 19.º*]

## Artigo 22.º

(Anterior artigo 20.º)

## Artigo 23.º

(Anterior artigo 21.º)

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 24.º

(Anterior artigo 22.º)

## Artigo 25.º

(Anterior artigo 23.º)

## CAPÍTULO IV

### Delegações regionais

## Artigo 26.º

(Anterior artigo 24.º)

## CAPÍTULO V

### Comissões

## Artigo 27.º

1 — A Associação compreenderá as seguintes comissões:

- a) [Anterior alínea a) do artigo 25.º]
- b) [Anterior alínea b) do artigo 25.º]
- c) [Anterior alínea c) do artigo 25.º]
- d) [Anterior alínea d) do artigo 25.º]
- e) [Anterior alínea e) do artigo 25.º]
- f) Comissão de higiene ambiental.

2 — As Comissões serão compostas por três ou por cinco membros, os quais serão designados e destituídos pela direcção.

3 — Os membros assim designados escolherão de entre si qual será o presidente e o vice-presidente da comissão.

4 — (Anterior artigo 25.º, n.º 3.)

5 — (Anterior artigo 25.º, n.º 4.)

## Artigo 28.º

(Anterior artigo 26.º)

## CAPÍTULO VI

### Conselho científico

## Artigo 29.º

1 — O conselho científico será composto por três ou por cinco ou por sete membros, os quais serão designados e destituídos pela direcção, de entre os associados de mérito técnico-científico.

2 — Os membros assim designados escolherão de entre si qual será o presidente do conselho científico.

3 — O conselho reunirá sempre que convocado pelo respectivo presidente ou a pedido da direcção quando deva pronunciar-se com urgência sobre alguns dos assuntos da sua competência.

4 — Compete ao conselho científico a pedido da direcção:

- a) Emitir informações e lavrar pareceres sobre questões de natureza técnica e científica;
- b) Colaborar na organização de cursos de aperfeiçoamento, seminários, conferências e congressos e quaisquer outras manifestações de natureza idêntica;
- c) Apoiar a direcção em todas as tarefas que esta lhe cometa, nomeadamente no que toca à defesa e melhoria do sector representado;
- d) Representar a Associação em reuniões e grupos de trabalho de índole técnica a nível internacional;
- e) Exercer quaisquer outras funções que lhe venham a ser cometidas pela direcção, que se enquadrem na natureza dos trabalhos da sua competência.

5 — Aos membros do conselho científico é permitido assistir às reuniões da assembleia geral e aí usar da palavra sob assuntos de carácter técnico ou científico, mas sem direito de voto.

## CAPÍTULO VII

### Regime financeiro

## Artigo 30.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias;
- b) O produto das quotas;
- c) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º]
- d) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 27.º]
- e) [Anterior alínea d) do n.º 1 do artigo 27.º]

2 — (Anterior artigo 27.º, n.º 2.)

## Artigo 31.º

1 — A jóia a pagar por inscrição do associado é correspondente a três meses do valor da quota.

2 — A quota é mensal e será de montante a fixar em assembleia geral, podendo o seu quantitativo variar na função do critério relacionado com a dimensão das empresas associadas.

3 — (Anterior artigo 27.º, n.º 3.)

## Artigo 32.º

(Anterior artigo 28.º)

## CAPÍTULO VIII

## Artigo 34.º

### Disposições gerais

(Anterior artigo 30.º)

### Artigo 33.º

(Anterior artigo 29.º)

Registados em 22 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 57/2004, a fl. 38 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

#### Comissão e Subcomissão de Trabalhadores das Indústrias Lever Portuguesa, S. A. — Eleição em 16 de Junho de 2004 para o mandato de dois anos

##### Comissão de Trabalhadores

Nome	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Categoria profissional	Local de trabalho
Effectivos:				
João Carlos Correia Gonçalves .....	4593910	Lisboa ....	Especialista .....	Armazém.
Maria da Conceição Ferreira .....	5224024	Lisboa ....	Especializada .....	Embalagem.
Pedro Manuel Gomes Pinto .....	5200381	Lisboa ....	Chefia nível III .....	Embalagem.
Nuno Miguel Hilário Vieira .....	10749969	Lisboa ....	Especializado .....	Embalagem.
Ricardo Jorge Alves de Pina .....	11279971	Lisboa ....	Especializado .....	Embalagem.

Nome	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Categoria profissional	Local de trabalho
Suplentes:				
Alfredo Henrique Gomes Lopes .....	9598536	Lisboa ....	Especializado .....	Produção.
João Miguel Ferraz Modesto .....	10134727	Lisboa ....	Especialista .....	Produção.
Telmo Ricardo Santos Marques de Abreu .....	12163306	Lisboa ....	Embalagem .....	Embalagem.

#### Subcomissão de Trabalhadores

Nome	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Categoria profissional	Local de trabalho
Efectivos:				
Ana Isabel Parreira Gaspar .....	11659126	Lisboa ....	Especializada .....	Embalagem.
Bruno Luís Fernandes Mateus .....	9881002	Lisboa ....	Especialista .....	Embalagem.
Pedro Manuel Gomes Pinto .....	5200381	Lisboa ....	Chefia nível III .....	Embalagem.
Suplentes:				
Jorge Miguel F. Jesus Pereira .....	11082611	Lisboa ....	Especializado .....	Embalagem.
Nélson Hugo Nunes Salgado .....	11408834	Lisboa ....	Especializado .....	Embalagem.

Registados em 22 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 47/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 84/2004, a fl. 78 do livro n.º 2.

**Cooperativa de Ensino Universidade Lusíada, que passou a designar-se Fundação Minerva — Cultura — Ensino e Investigação Científica — Eleição em 24 de Maio de 2004 para o mandato de três anos.**

#### Efectivos:

Maria Natália dos Santos Simões de Oliveira, 41 anos, chefe de secção, secretaria-geral, da Universidade Lusíada de Lisboa.  
Fausto José de Jesus Ferreira, 37 anos, assessor principal da Universidade Lusíada do Porto.  
Maria Gorety Oliveira Salgado Borges, 38 anos, assistente administrativa da Universidade Lusíada de Vila Nova de Famalicão.

#### Suplentes:

Augusto César Geraldês Aranha Pacheco, 38 anos, escriturário I, secretaria-geral, da Universidade Lusíada do Porto.  
Maria Clementina Real Tomé Matos Ferreira, 45 anos, chefe de secção, secretaria-geral, da Universidade Lusíada de Lisboa.  
Paula Maria Oliveira e Silva Sá, 32 anos, técnica superior de 1.ª classe da Universidade Lusíada de Vila Nova de Famalicão.

Registados em 26 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 85/2004, a fl. 78 do livro n.º 1.

**Subcomissão de Trabalhadores da CPPE — Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade, S. A. — Eleição intercalar realizada em 3 de Junho de 2004 para mandato .../Maio 2005.**

#### Subcomissão de Trabalhadores — SCOB/PTBT

#### Efectivos:

Guilherme Faustino da Conceição Pereira, bilhete de identidade n.º 2195045, de 7 de Maio de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Júlio Daniel Serrado Baião, bilhete de identidade n.º 2360451, de 26 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Frederico Manuel Covelo Tavares, bilhete de identidade n.º 2178506, de 1 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Suplentes:

Américo Monteiro Mateus, bilhete de identidade n.º 7439824, de 27 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Fernando Manuel Bonifácio Faria, bilhete de identidade n.º 8187194, de 24 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Setúbal.  
Francisco Manuel Botelho de Moura, bilhete de identidade n.º 6687949, de 1 de Março de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

**Comissão de trabalhadores do Crédito Predial  
Português — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores do Crédito Predial Português, eleita em 27 de Maio de 2003 para o mandato de 2003-2006, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 20 de Julho de 2003,

foi efectuada a seguinte substituição, em 1 de Julho de 2004:

Sandra Cristina de Oliveira Torres Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9535639, de 25 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, passa a integrar a Comissão de Trabalhadores em substituição de Jorge Manuel Macedo Rosa.



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 19 de Julho de 2004)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2750 Cascais — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido, Penafiel — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, Lda, Estrada Exterior da Circunvalação, 107480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Cónego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavarede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2775 S. Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.

- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2710 Sintra — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050-188 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura, Castro Marim — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozelos — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vilamarim, 5040 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Campo dos Mártires da Pátria, 110, 1150-227 Lisboa — alvará n.º 108/93.
- EMOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, gabinete 43, 2615-179 Alverca — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Poeta Aleixo, 7-A, Rego de Água, 2860-285 Alhos Vedros 2860 Moita — alvará n.º 458/2004.



- Eurocede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- Eurointegra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4400 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório n.º 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odívetas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Henrique Medina, Marinhais, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. António Joaquim Granja, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600-206 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 121, 1.º, C, 1050-136 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.

- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, 2.º PR, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFATOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, sala C, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, Alagoachos, lote 28, 2.º, B, 7645-012 Vila Nova de Mil Fontes — alvará n.º 292/2000.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.<sup>da</sup>, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LUSOCEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos — alvará n.º 422/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiiro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- Maria Adelaide da Silva Gonçalves — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Rina, 15, Sé, 5100 Lamego — alvará n.º 274/99.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1050 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, Lugar da Jaca, Pedroso, 4400 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Bancelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.

- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 56-A, loja — 2900-060 Setúbal — alvará n.º 328/01.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST-Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terras de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780-730 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- POWERCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Bijagós, 20, Cruz de Pau, Amora, 2845 Amora — alvará n.º 450/2004.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato & Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, Paíão, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espadaneira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.

- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMÁODOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Pátio Ferrer, 1, lugar de Abóboda, São Domingos de Rana, 2750 Cascais — alvará n.º 326/2001.
- SOMARMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, 141, São Marcos, 2710 Sintra — alvará n.º 454/2004.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, esc. 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/04.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora, 2845 Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TOTALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José Leite de Vasconcelos, 10-D, 2900 Setúbal — alvará n.º 315/2000.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.

- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Afonso, 7, 1.º, esquerdo, 2810-237 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

