

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 29

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 2713\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 29	P. 1285-1588	8-AGOSTO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária e outros ..... 1289
- PE das alterações do CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro ..... 1290
- PE das alterações do CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro ..... 1291
- PE das alterações dos CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares ..... 1291
- PE das alterações dos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros ..... 1292
- PE da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos) ..... 1293
- PE das alterações do CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Centro) ..... 1293
- PE das alterações dos CCT (administrativos/Centro) entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ..... 1294
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Sul) ..... 1295
- PE das alterações dos CCT (administrativos) entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra ..... 1295

— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	1296
— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros .....	1297
— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outro .....	1298
— PE das alterações dos CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra .....	1298
— PE das alterações dos CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1299
— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra .....	1300
— PE das alterações do CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros .....	1300
— PE das alterações do CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos (indústria farmacêutica) .....	1301
— PE das alterações dos CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1302
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária e outros .....	1303
— PE das alterações do CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás .....	1303
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal .....	1304
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis) .....	1304
— PE das alterações do CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás .....	1305
— PE das alterações do CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e outros .....	1306
— PE das alterações dos CCT para o sector do comércio por grosso de produtos farmacêuticos .....	1306
— PE das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) .....	1307
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços .....	1308
— PE das alterações dos CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros .....	1309
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu .....	1309
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes) .....	1310
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria .....	1311
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém .....	1312
— PE das alterações do CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	1312

— PE das alterações do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) .....	1313
— PE das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas .....	1314
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros .....	1314
— PE das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (sectores de desinfectação/aplicação de pesticidas) .....	1315
— PE das alterações do CCT entre a AEPP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros .....	1315
— PE das alterações dos CCT para a indústria de lavandaria e tinturaria .....	1316
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte .....	1317
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (trabalhadores de produção e apoio) .....	1317
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1318
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector da óptica) .....	1318
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1318
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e outras e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços .....	1318
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESSUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros .....	1319
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a UACRDL — União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria .....	1319
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	1320
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul .....	1320
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STSSRA — Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros .....	1320
— Aviso para PE das alterações do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros .....	1321
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Rectificação .....	1321

#### **Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Energia e Química e outros .....	1321
— CCT entre a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins .....	1344
— CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	1408
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	1469
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul) — Alteração salarial e outras .....	1473
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (apoio) — Alteração salarial e outras .....	1477
— CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SETN — Sind. dos Engenheiros Técnicos e outro — Alteração salarial e outra .....	1480

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1480
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1484
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1486
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1489
— CCT entre a UACRDL — União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras .....	1491
— CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros — Alteração salarial e outras .....	1493
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras .....	1495
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1496
— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1498
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Casinos e o SPBC — Sind. dos Profissionais de Banca dos Casinos e outros — Alteração salarial e outras .....	1500
— AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	1503
— AE entre a Lacticínios Vigor, L. <sup>da</sup> , e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras .....	1543
— AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros — Alteração salarial e outras .....	1544
— AE entre a LATICOOP — União das Cooperativas de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	1545
— AE entre a Torralta — Clube Internacional de Férias, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	1551
— AE entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1556
— Acordo de adesão entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao CCT entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. da Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras .....	1558
— Acordo de adesão entre a L. J. Carregosa — Sociedade Corretora, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário .....	1558
— AE entre a INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação .....	1559
— AE entre a INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação .....	1559
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras .....	1559

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área da convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Continua-se ainda a proceder à extensão para fora da área da convenção. Com efeito, no distrito de Lisboa, para além das Associações de Agricultores dos Concelhos de Azambuja e de Vila Franca de Xira, existe apenas a Associação de Agricultores do Concelho de Mafra, estando também aquela área compreendida no âmbito territorial da Associação de Agricultores e Ren-

deiros dos Distritos de Lisboa e Santarém. Por outro lado, no distrito de Leiria não existem associações de agricultores com capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que na área de aplicação da convenção (distrito de Santarém, com excepção dos

concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, e concelhos de Azambuja e de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa) exerçam a actividade económica por aquela abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) As relações de trabalho entre entidades patronais que nos distritos de Leiria e de Lisboa, com excepção dos concelhos de Azambuja, Mafra e Vila Franca de Xira, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas.

2 — Exceptuam-se do disposto na alínea c) do número anterior as relações de trabalho tituladas por entidades patronais que no distrito de Lisboa, com excepção dos concelhos de Azambuja e de Vila Franca de Xira, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção colectiva de trabalho através da exploração directa da terra por meio de arrendamento rural.

3 — Não são objecto da extensão as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais constantes da convenção produzem efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de

trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e no aditamento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1980;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções referidas na alínea anterior não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 20 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações do CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida qualquer oposição.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, são estendidas, no território do continente, à excepção do distrito da Guarda:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações dos CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, e com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, e com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outra, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de fabrico de batata frita, aperitivos ou similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações dos CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, e com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, e com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal celebrante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.



**PE da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (administrativos).**

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que a outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas de moagens sediadas nos distritos de Aveiro e Porto e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Igualmente não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações do CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Centro).**

As alterações salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, são estendidas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha,

Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações dos CCT (administrativos/Centro) entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, 14 e 17, de 8 e 15 de Abril e 8 de Maio, todos de 1998, abrangem as relações de trabalho

entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, 14 e 17, de 8 e 15 de Abril e 8 de Maio, todos de 1998, são estendidas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Sul).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, são estendidas, nos distritos de Beja e Faro e concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Igualmente não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

### **PE das alterações dos CCT (administrativos) entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 16 e 17, de 29 de Abril e 8 de Maio, ambos de 1998, este último objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das asso-

ciações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16 e 17, de 29 de Abril e 8 de Maio, ambos de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

### **PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros e entre as mesmas associações patronais e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em atenção que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros e entre as mesmas associações patronais e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto de extensão determinada no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1998, e 18, de 15 de Maio de 1998, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão, da qual se excluem as indústrias do vestuário e da cordoaria e redes, abrangidas por convenções colectivas próprias.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Os avisos relativos à presente extensão foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17, de 8 de Maio, e 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e outras e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1998, e 18, de 15 de Maio de 1998, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam alguma das actividades reguladas, com excepção da indústria do vestuário e da indústria da cordoaria e redes, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial das convenções produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outro.**

As alterações dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 18, de 15 de Maio de 1998, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 18, de 15 de Maio de 1998, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações dos CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 16, de 29 de Abril de 1998, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro, em virtude de nos restantes distritos do continente as relações de

trabalho no sector de actividade em causa estarem abrangidas por outra convenção colectiva de trabalho.

Também foi tido em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 16, de 29 de Abril de 1998, respectivamente, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 17 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

### **PE das alterações dos CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

As alterações dos CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 20, de 29 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 20, de 29 de Maio de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outor-

gante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 20 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações dos CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1998, e 21, de 8 de Junho de 1998, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21,

de 8 de Junho de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrado entre a Associação da Imprensa não Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1998, e 21, de 8 de Junho de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 20 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a APIGTP — Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIGTP — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a



FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, na sequência do qual várias associações sindicais deduziram oposição, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIGTP — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal, pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Traba-

lhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, pela FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos (indústria farmacêutica).**

As alterações do CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos (indústria farmacêutica), celebrado pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos (indústria farmacêutica), celebrado entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria

Farmacêutica e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante do sector da indústria farmacêutica que prossigam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações dos CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 12 e 16, de 29 de Março e 29 de Abril, ambos de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 12 e 16, de 29 de Março e 29 de Abril, ambos de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

## **PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

### **Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

### **Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

## **PE das alterações do CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

### **Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem ao fabrico de armações para óptica ocular e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, ao qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda

o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, são estendidas, na área da sua aplicação, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em atenção que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (fabricação de vassouras, escovas e pincéis), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

### PE das alterações do CCT entre a ANIB — Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIB — Associação Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIB — Associação Nacional dos Industriais de Botões e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações do CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previsto na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1998, na sequência do qual várias associações sindicais se opuseram à extensão, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e nas demais associações sindicais subscritoras dos contratos colectivos de trabalho celebrados com a AECOPS — Associação das Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul e outras e, ainda, com a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção

Civil e Obras Públicas do Norte, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1991, e 23, de 22 de Junho de 1993.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial constante da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações dos CCT para o sector do comércio por grosso de produtos farmacêuticos**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 11 e 16, respectivamente de 22 de Março e 29 de Abril de 1998, bem como as alterações do CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos celebrado entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, o Sindicato dos Engenheiros Técnicos e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 11 e 16, respectivamente de 22 de Março e de 29 de Abril de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante nem noutras representativas do sector que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante que, no território do continente, prossigam a actividade da importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT para a indústria e comércio de produtos farmacêuticos (indústria farmacêutica) celebradas entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias da Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, o Sindicato dos Engenheiros Técnicos e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre as entidades patronais que, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e não estejam filiadas na associação patronal outorgante representativa

de empresas do mencionado sector económico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante representativa do sector de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos que, na área da convenção no território do continente, prossigam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Março de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 11 e 12, de 22 e 29 de Março de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das asso-

ciações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11 e 12, de 22 e 29 de Março de 1998, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica regulada nas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que no continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

### PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, são estendidas no distrito de Aveiro:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, de 1996 e de 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.



3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações dos CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16 e 17, de 29 de Abril e de 8 de Maio de 1998, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o CESL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio,

Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16 e 17, de 29 de Abril e de 8 de Maio de 1998, respectivamente, são estendidas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Viseu.**

As alterações do contrato colectivos de trabalho celebrado entre a Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu,

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1998, são estendidas no distrito de Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, de 1996 e de 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Abril, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, são estendidas no distrito de Aveiro:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996 e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, são estendidas no distrito de Leiria:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, ao qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, são estendidas no distrito de Santarém:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, e 1997, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série,

n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 17 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações do CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, na sequência do qual a APH — Associação Portuguesa de Hotéis se opôs à extensão, pretendendo a salvaguarda da regulamentação específica. Essa exclusão já decorre, em princípio, da lei e é confirmada na presente portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março

de 1998, são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto no concelho de Ourém) e Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na APH — Associação Portuguesa de Hotéis e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Igualmente, não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 23 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

O aviso relativo à presente extensão foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e as que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações, não incluindo a actividade de abastecedoras de aeronaves, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço da profissão e categoria profissional nela prevista;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço da profissão e categoria profissional prevista não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1998, podendo as diferenças sala-

riaes devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica

abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Março de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (sectores de desinfestação/aplicação de pesticidas).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (sectores de desinfestação/aplicação de pesticidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (sectores de desinfestação/aplicação de pesticidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1997, abrangem as relações

de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1997, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade económica em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Dezembro de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

### PE das alterações dos CCT para a indústria de lavandaria e tinturaria

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e entre a mesma associação patronal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outras associações sindicais, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 17, de 8 de Maio de 1998, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre a mesma associação patronal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outras associações sindicais, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 17, de 8 de Maio de 1998, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a sua actividade económica regulada pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões



e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Maio de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1998, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril

de 1998, são estendidas, nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, que exerçam a sua actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Março de 1998, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Julho de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (trabalhadores de produção e apoio).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos CCT celebrados entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio e Carnes do Sul e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1998, entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1998, e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos do continente integrados na área de cada contrato colectivo:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outor-

gante que exerçam a actividade de abate de aves e de desmanche, corte, preparação e qualificação de carne de aves e respectiva comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas não filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento que se dediquem ao fabrico de mosaicos hidráulicos e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector da óptica).**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, nem signatárias da convenção, que exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebradas entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997 e 1998, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CES-SUL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Évora:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outor-

gante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes;
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997 e 1998, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a UACRDL — União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 da citada disposição legal, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas:

- a) Na área da sua aplicação e nos concelhos de Alvaiázere, Ansião e Figueiró dos Vinhos, às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pela união das associações patronais outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pela união das associações patronais outorgante que exerçam a referida actividade económica e tra-

balhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;

- c) A PE a emitir não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997 e 1998, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas em qualquer associação patronal que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997 e 1998, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31 e 43, de 22 de Agosto e de 22 de Novembro de 1996, respectivamente, e 43, de 22 de Novembro de 1997.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o STSSRA — Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE das alterações do CCT em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25/98, de 8 de Julho.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma referidos, tornará as disposições constantes da convenção extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes;
- c) Às relações de trabalho entre o ISP — Instituto de Seguros de Portugal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Alimentação e Florestas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas:

- a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas de serviços e mistas não outorgantes existentes nos distritos de Aveiro, Braga, Coimbra, Leiria, Porto, Vila Real e Viseu, incluindo as que se dediquem à actividade de recolha do leite e à sua obtenção em salas de ordenha colectiva, desde que não exercida cumulativamente com a indústria de lacticínios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre as cooperativas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção não filiados nos sindicatos signatários.

#### **Aviso para PE das alterações do ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações do ACT celebrado entre a Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L., e outras cooperativas agrícolas e o SETAA — Sindicato da Agricultura,

#### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1998, foi publicado o aviso para PE em epígrafe, cuja designação carece de rectificação.

Assim, a fls. 903 e 907, onde se lê «Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Lisboa» deve ler-se «Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria».

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

#### **CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Energia e Química e outros.**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Âmbito, área e vigência**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as

empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e o seu período de vigência mínimo é de 12 meses.

2 — As remunerações mínimas das tabelas salariais constantes dos anexos III e IV ao presente CCT produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1998.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão

1 — O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A proposta revestirá a forma escrita e será apresentada com a denúncia.

3 — A resposta terá de ser apresentada no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta.

4 — As negociações deverão ter início nos 30 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

## CAPÍTULO II

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

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

2 — Dirigentes são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, suas secções ou delegações, ainda os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Comunicação à entidade patronal

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros das comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhe-á igualmente o disposto no n.º 1, mas a comunicação poderá ser feita apenas por um dos sindicatos, desde que junte documento comprovativo de estar a composição dessa comissão intersindical ratificada por todos os sindicatos.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de cessação ou substituição de funções dos elementos referidos nos números anteriores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais na empresa

As comissões sindicais e intersindical são os órgãos dos sindicatos na empresa, sendo constituídas pelos delegados sindicais mandatados pelos respectivos sindicatos. A constituição das referidas comissões observar-se-á segundo os moldes previstos na lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais ou intersindical na empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, sem provocar despedimentos ou sanções nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõe cada um dos demais trabalhadores com funções sindicais (delegados sindicais e membros das comissões sindicais e intersindical na empresa) de um crédito de dez horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, tais ausências como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, pela respectiva associação sindical, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

7 — O número máximo de delegados sindicais a que são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta 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.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Condições para o exercício da actividade sindical**

A entidade patronal é obrigada:

- a) Nas empresas ou unidade de produção com 75 ou mais trabalhadores, 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;
- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto dos delegados sindicais com a entidade patronal**

1 — As comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, têm o direito de reunir uma vez por mês, dentro do horário normal de trabalho e do crédito de horas previsto nesta convenção para o exercício da sua actividade sindical, com a administração da empresa ou seus representantes, avisando com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — O aviso prévio previsto no número anterior será apresentado por escrito e conterà a agenda de trabalhos da reunião conjunta a que se reportar.

3 — De cada reunião conjunta será elaborada uma acta com as propostas apresentadas por cada parte e as conclusões a que se tiver chegado. A acta será afixada em local apropriado.

4 — Em caso de urgência, as comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, podem solicitar reuniões de emergência com a administração da empresa ou seus representantes.

5 — As comissões sindical ou intersindical na empresa, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, poderão acordar com a administração da empresa um protocolo escrito em que se regulamentem os direitos e deveres recíprocos a observar nas reuniões conjuntas.

6 — Nos casos e nos termos dos números anteriores, poderão sempre estar presentes a ou as direcções dos sindicatos, quando para tal manifestem interesse.

7 — A entidade patronal poderá também, por sua iniciativa e nos termos dos números anteriores, reunir com as comissões sindical ou intersindical, ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, não se computando o tempo gasto nessas reuniões para o crédito de horas previsto nesta convenção para actividade sindical.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Assembleia de trabalhadores**

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho,

sempre que convocados pelas comissões sindical ou intersindical na empresa, pelos delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou suplementar.

2 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem os serviços de natureza urgente, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, pelo conjunto de delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão, carreira profissional, categoria, quadros e acessos**

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1 — Não é permitido às empresas fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias e classes enumeradas no anexo n.º 1, são as seguintes:

##### **A) Mineiros**

Para os trabalhadores que laborem em lavra subterrânea ou em locais com riscos de nosoconioses, idade mínima e máxima de, respectivamente, 18 e 45 anos; para os restantes trabalhadores, idade mínima de 16 anos. Podem, contudo, excepcionalmente, ser admitidos trabalhadores com idade superior a 45 anos, desde que o trabalhador já tenha exercido aquela profissão.

##### **B) Administrativos e serviços**

A idade mínima é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral do ensino secundário ou equivalente.

##### **C) Licenciados e bacharéis**

###### **I — Princípios gerais**

1 — Na admissão será exigido certificado comprovativo de licenciatura ou bacharelato oficialmente reconhecidos.

2 — No preenchimento de lugares vagos nas empresas dar-se-á preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais ao seu serviço.

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

4 — Todos os profissionais abrangidos serão classificados de harmonia com as funções, nos termos deste CCT.

## **II — Condições de admissão, acesso e carreira profissional**

1 — Considera-se como enquadramento das várias categorias profissionais seis graus.

2 — O grau I destina-se aos profissionais que concluíam os bacharelatos ou licenciaturas nas escolas ou institutos superiores.

3 — Os graus I e II devem ser considerados como base de formação profissional complementar aos conhecimentos do grau académico e a permanência máxima nestes graus é de três anos.

4 — A partir do grau IV, inclusive, podem ser definidas três carreiras profissionais — de gestão, de especialização e de projecto —, a que os trabalhadores terão acesso por acordo com a entidade patronal.

### **D) Restantes profissões**

Idade e habilitações mínimas legais.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Exame e inspecções médicas**

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Todos os trabalhadores empregados na indústria mineira que laborem na exploração, apoio e transformação ou junto da extracção, e, portanto, com risco de doença profissional, são obrigatoriamente submetidos a exame médico completo e adequado pelo menos uma vez por ano.

3 — Todos os trabalhadores que laborem em locais subterrâneos ou no exterior com maior risco de doença profissional podem requerer exame médico de seis em seis meses.

4 — Os resultados dos exames referidos nos números anteriores serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — Na impossibilidade de a empresa cumprir o disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador terá direito a fazer-se examinar pelo delegado de saúde, a expensas da empresa.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — O período experimental geral é de 45 dias, com excepção do seguinte:

- a) Profissões qualificadas — 90 dias;
- b) Profissões altamente qualificadas — 120 dias (encarregados, quadros médios e chefias inter-médias);
- c) Quadros superiores — 180 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço desde a data do início do período experimental.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Contratos de trabalho a termo**

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos expressamente previstos na lei.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos na lei importa a nulidade da estipulação do termo.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Forma do contrato de trabalho a termo**

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data e início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo, ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Preferência na admissão dos trabalhadores a termo**

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Readmissão**

Os trabalhadores que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, passem à situação de invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, ingressarão com a sua anterior categoria e com todos os direitos e regalias à data da passagem à situação de invalidez.



#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Níveis de remuneração

As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídas, nos termos do anexo II, em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I, para efeitos de retribuição.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e de risco e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias, consideram-se parte integrante da presente convenção, depois de acordadas no âmbito da comissão paritária, nos termos da cláusula a ela referente.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Densidades

Na elaboração do quadro de pessoal serão obrigatórias as seguintes proporções:

- 1) Um encarregado nas empresas com mais de 10 trabalhadores electricistas ou mais de 10 trabalhadores metalúrgicos, relativamente a cada uma daquelas profissões;
- 2) Havendo só um trabalhador daquelas profissões, deverá ser remunerado como oficial electricista ou metalúrgico do 2.º escalão;
- 3) Para cada uma daquelas profissões, o número de pré-oficiais e ajudantes electricistas ou praticantes metalúrgicos, no seu conjunto, não pode exceder o número de oficiais;
- 4) O somatório de chefes de secção e de chefes de serviço será em número não inferior a 10% dos trabalhadores de escritório, contínuos e telefonistas;
- 5) A densidade de trabalhadores classificados de especializado ou principal ou assistente administrativo não poderá ser inferior a 20% do total dos oficiais de especialidade ou dos escrivãos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a elaborar, remeter e afixar em local bem visível os quadros do pessoal, nos termos da lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Progressões salariais

1 — Os trabalhadores do 3.º escalão ascenderão ao 2.º escalão após três anos de permanência na mesma empresa e no exercício efectivo da mesma profissão ou profissões afins.

2 — Os trabalhadores do 2.º escalão ascendem ao escalão imediato após três anos e nos termos do número anterior.

3 — Os estagiários administrativos ascenderão a escrivão do 3.º escalão logo que completem dois anos de serviço efectivo na categoria e na empresa.

4 — Os contínuos e guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigíveis para trabalhadores administrativos, se o desejarem, passam a profissionais de escritório logo que se abra vaga nesse quadro.

5 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes de electricista com dois anos de efectivo serviço na empresa, desde que tenham completado 18 anos de idade. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade será classificado como ajudante do 1.º ano, desde que tenha pelo menos seis meses de aprendizagem.

6 — Os aprendizes que concluem os cursos de formação profissional de electricista, electromecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

7 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes com dois anos de efectivo serviço.

8 — Os praticantes metalúrgicos e os pré-oficiais após o período máximo de dois anos de efectivo serviço, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

9 — Os praticantes mineiros serão promovidos à classe imediata após um ano de serviço efectivo, salvo se a empresa provar a manifesta inaptidão do trabalhador, caso em que voltará às suas anteriores funções.

10:

- a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução permanecerão no máximo dois anos de efectivo serviço no escalão I, findos os quais serão promovidos ao escalão II sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para o escalão II;
- b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução, escalão II, permanecerão no máximo três anos de efectivo serviço neste escalão findos os quais serão promovidos a desenhador de estudos, escalão I, se a entidade não comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador, embora sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para desenhador de estudos, escalão I;

- c) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de estudos, escalão I, permanecerão no máximo quatro anos de efectivo serviço neste escalão, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para este escalão;
- d) Os trabalhadores que, decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos da especialidade, ascenderão a tirocinantes TD do escalão II (2.º ano);
- e) No caso de o trabalhador discordar do parecer apresentado pela empresa, nos termos da alínea b), terá direito a requerer um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho 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 (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo. A promoção será feita quando houver consenso dos dois elementos componentes do referido júri e reportar-se-á à data em que deveria ter sido promovido;
- f) Os trabalhadores com as categorias e escalões constantes desta convenção e não indicados nas alíneas anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

11 — O exercício das funções inerentes às categorias de vigilante e capataz ou encarregado (mineiro) que trabalhem no interior permite um período de experiência de seis e quatro meses, respectivamente, seguidos ou interpolados, findos os quais, se os trabalhadores não forem efectivamente promovidos naquelas categorias, regressam à situação anterior.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e ou competência profissional aos trabalhadores da empresa, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária e apreciar as que para o efeito lhe sejam comitadas pelas restantes comissões também previstas nesta convenção, devendo dar-lhes cumprimento, quando tal estiver expressamente previsto no presente CCT;
- d) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo em particular, de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a respectiva categoria e capacidades físicas;

- f) Não atribuir aos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do seu contrato de trabalho, salvo o disposto na lei e na cláusula 40.<sup>a</sup> deste CCT;
- g) Prestar aos trabalhadores, às comissões sindicais e intersindical e aos sindicatos outorgantes, quando pedidas, informações relativas ao cumprimento desta convenção;
- h) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- i) Providenciar para que haja um bom ambiente nas suas dependências e punir os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- j) Instalar os trabalhadores em boas condições de conforto, higiene e segurança, designadamente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho;
- l) Fornecer, por escrito, ao trabalhador elementos constantes da sua ficha individual, sempre que o solicite;
- m) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos e externos, destinados a melhorar a própria formação e actualização profissional;
- n) Dar conhecimento ao trabalhador das deliberações finais tomadas relativamente a qualquer reclamação feita por este, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis a contar da data em que tomou conhecimento, podendo tal prazo ser alongado nos casos em que, por razões justificadas, não seja possível cumpri-lo.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem. Para este efeito, o montante das quotizações será acompanhado de mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos.

3 — As empresas devem proporcionar aos trabalhadores de lavra subterrânea e aos de superfície que normalmente trabalham em locais silicogéneos e que o pretendam, antes do início do respectivo período de trabalho, 1 l de leite ou outra bebida de características equivalentes que mereça a aprovação do médico do trabalho.

4 — O produto referido no número anterior não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula.

5 — Sempre que, por alegação de impossibilidade de ordem prática, as empresas não cumpram o disposto no n.º 3 desta cláusula, deverão acordar com os órgãos representativos dos trabalhadores qualquer outra solução.

6 — Sempre que, por alegação de inviabilidade económico-financeira, as empresas não cumpram o n.º 3 desta cláusula e o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores interessados não aceitar tal alegação, o diferendo será resolvido por via judicial. Caso a decisão

judicial seja favorável aos trabalhadores, a estes deverá ser atribuída uma indemnização segundo o prudente arbítrio do juiz.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade, as funções que lhes foram confiadas, comparecendo com pontualidade nos postos de trabalho e não abandonando estes sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos graves e manifestos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrem 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 equipamento que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o trabalhador;
- g) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- h) Cumprir e zelar pela boa observância das normas de higiene e segurança do trabalho e informar os superiores hierárquicos e a comissão de segurança da empresa, ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical, quando alguma anomalia for constatada;
- i) Cumprir os regulamentos internos da empresa, devidamente aprovados nos termos da lei;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 25.<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 beneficie 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 de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição por qualquer forma directa ou indirecta, salvo com o acordo do trabalhador e salvo ainda nos casos previstos nesta convenção e normas legais aplicáveis, com parecer do sindicato respectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo com o seu acordo e autorização do Ministério da Qualificação e o Emprego e ainda salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 da cláusula 82.<sup>a</sup>;

- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- f) Recusar-se a pagar todas as despesas directamente motivadas pela mudança de residência resultante da transferência do estabelecimento para outro local;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoas por ela indicadas;
- 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, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou categoria.

2 — Nos casos em que se verifique o encerramento da empresa, nos precisos termos legais e com a tramitação que a lei prevê, os trabalhadores que fiquem desempregados por esse facto receberão uma indemnização nunca inferior a 12 meses de retribuição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transferência para empresa associada

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a antiguidade na primeira.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Conceito de trabalhador do interior

1 — Para efeitos do disposto nesta convenção, entende-se que o trabalhador do interior ou de lavra subterrânea é aquele que exerce habitualmente a sua actividade para além da boca do poço ou de galerias de acesso.

2 — Considera-se também como trabalhador do interior aquele que manobra as máquinas de extracção.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos por esta convenção terá as seguintes durações máximas:

- a) Trabalhadores do exterior — a partir de 1 de Dezembro de 1996 a duração semanal passa a ser de quarenta e uma horas. Em 1 de Dezembro de 1997 o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas;
- b) Trabalhadores do interior — a partir de 1 de Dezembro de 1996 o período normal de trabalho semanal passa a ser de trinta e sete horas e trinta minutos;

- c) Trabalhadores administrativos — o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas;
- d) A aplicação das durações de trabalho semanal previstas nas alíneas anteriores não prejudica a existência de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Os períodos de trabalho semanal definem períodos de trabalho efectivo, com exclusão de todas as interrupções de actividade, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador, sem prejuízo do n.º 5 desta cláusula e do n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do exterior será, porém, de trinta e sete horas e trinta minutos, sempre que numa semana de calendário prestem serviço no interior durante vinte e duas horas.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores referidos no número anterior será o próprio dos trabalhadores do interior, sempre que no interior prestem serviço por inteiro.

5 — Situando-se o local de trabalho no interior, a duração dos percursos a efectuar entre este e a superfície, e vice-versa, é considerada como tempo efectivo de trabalho.

6 — É permitido que o período normal de trabalho diário se prolongue, no máximo, até dez horas, e não ultrapasse cinquenta horas semanais, nos termos do número seguinte, salvo quanto aos trabalhadores dos serviços administrativos, aos quais não se aplicará o regime previsto neste número.

7 — A adaptação do horário de trabalho só poderá efectuar-se nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

8 — Na situação prevista no n.º 6, os mapas de horários de trabalho que incluam trabalhadores nesse regime são elaborados de forma que a duração normal do horário semanal seja definida, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

9 — As empresas poderão criar, para o sector administrativo, horários desfasados, nos seguintes termos:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador será obrigado;

- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as oito horas e trinta minutos e as dezanove horas.

10:

- a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois ou mais dias de folga com semanas com um dia de folga;
- b) As escalas de turno só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar no interior da mina só pode ser prestado em casos de acidente grave ou na iminência de prejuízos importantes e excepcionais ou se se verificarem casos de força maior.

5 — A falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no início do turno seguinte é considerada caso de força maior.

6 — Sempre que haja motivos para prestação de trabalho suplementar, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, este nunca poderá ultrapassar o máximo de duzentas horas anuais por cada trabalhador.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas consecutivas de trabalho suplementar, salvo nos casos de iminência de prejuízos importantes.

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

9 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

10 — O trabalhador que realiza trabalho suplementar em prolongamento do seu período normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal doze horas após ter terminado a reparação ou serviço para que foi solicitado, sem prejuízo da sua retribuição normal. Aplica-se o mesmo regime em caso de trabalho suplementar que ultrapasse três horas e trinta minutos, quando em antecipação do período normal de trabalho, salvo se o termo do trabalho suplementar coincidir com o início do período normal de trabalho.

11 — O serviço prestado em dias de descanso semanal e dias feriados obrigatórios que ultrapasse três horas assegura ao trabalhador o direito de descansar um dia nos três dias úteis seguintes, em princípio, e a acordar com a empresa, sem prejuízo da retribuição normal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transporte por prestação de trabalho suplementar

1 — Sempre que haja necessidade de fazer horas suplementares, a empresa assegurará ou pagará o transporte de e ou para a residência do trabalhador, desde que não seja possível a utilização do transporte habitual, pagando-lhe, porém, as despesas com o transporte que não suportaria se não tivesse de prestar trabalho suplementar.

2 — Sempre que o tempo gasto nesse transporte ultrapasse uma hora, o excedente é pago como suplementar, nos termos do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Este trabalho terá uma remuneração suplementar que será igual à retribuição normal, acrescida de 25 % entre as 20 e as 24 horas e de 50 % entre as 0 e as 7 horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado trabalho por turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

2 — Em regime de turnos, o trabalhador tem direito a um período de meia hora para refeição em cada turno diário, não podendo abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento, o qual contará como tempo de trabalho. Se estiver previsto no horário dos turnos que o trabalhador pode abandonar o local de trabalho, nesta situação o período de refeição não conta como tempo efectivo de trabalho.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno, consoante o número de turnos, do seguinte valor:

Regime de dois turnos — 6485\$;  
Regime de três turnos — 13 020\$.

4 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos.

5 — Os subsídios referidos no n.º 3 incluem remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

6 — Sempre que a aplicação do regime de retribuição especial por trabalho nocturno implicar tratamento mais favorável para os trabalhadores do que o estabelecido no n.º 3, será apenas aplicável aquele regime.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso semanal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções, pela sua natureza, o justifiquem e hajam dado o seu acordo escrito à isenção.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer à instalação a que pertença em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente, a qual será afixada em local visível.

3 — As empresas acordarão directamente com os trabalhadores interessados as condições materiais para a prestação do trabalho neste regime.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mínima mensal e todas as prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas pelo trabalhador designadamente a título de ajudas de custo, abono de viagens, despesas de transportes, abono de instalações e outras equivalentes.

3 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

4 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a esta convenção.

5 — Sempre que um trabalhador do exterior preste actividade no interior, será remunerado de acordo com a respectiva tabela do interior constante do anexo II em relação ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Verificando-se o pressuposto no número anterior, o trabalhador terá sempre direito à diferença resultante das remunerações fixadas para o interior e exterior para o seu nível de remuneração.

7 — Para efeitos de remuneração do trabalho, utilizar-se-á a fórmula:

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

sendo:

*RM* a retribuição mensal;

*RH* a retribuição horária;

*HS* o número de horas de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

8 — Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa e ou cobrador e tenham à sua guarda e responsabilidade valores em dinheiro será atribuído um abono mensal para falhas de 4170\$.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- 50% da retribuição normal na primeira hora;
- 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- Trabalho nocturno, um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, independentemente do acréscimo devido por aquele.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição de 100%, que se calcula nos termos do exemplo que constitui o anexo desta cláusula.

*Exemplo.* — O trabalhador que auferir 65 000\$/mês, se trabalhar uma hora durante o descanso semanal, o dia de descanso semanal complementar ou feriado, terá a seguinte retribuição no fim do mês:

- 1) Determina-se o valor/hora simples:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS};$$

$$RH = \frac{65\,000\$ \times 12}{52 \times 40};$$

$$RH = 375\$;$$

- 2) Nos termos do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, o trabalhador para essa hora terá uma retribuição de 100%;
- 3) O entendimento que as partes dão a esta disposição é de que o trabalhador em causa auferirá no mês em que tivesse prestado a referida hora de trabalho um total de 65 000\$ + (375\$ × 2) = 65 000\$ + 750\$ = 65 750\$.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de prémio

São permitidos sistemas de remuneração baseados em prémios de produtividade ou outros equivalentes, desde que respeitadas as remunerações mínimas fixadas nesta convenção e dado conhecimento prévio dos respectivos regimes aos sindicatos outorgantes desta convenção.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 470\$ 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 quentes ou nelas participem com montante não inferior a 470\$.

4 — Nos casos previstos no número anterior, quando o montante da participação no preço das refeições seja inferior a 470\$, a entidade patronal fica obrigada ao pagamento da diferença para este valor.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de risco e penosidade

1 — Aos trabalhadores, quando executem serviços em locais de trabalho que se considere que envolve maior risco, tais como reparação de poços, chaminés, poços ou chaminés inclinados com declive superior a 30º e saneamento de zonas arruinadas, é atribuído um subsídio de 90\$.

2 — Aos trabalhadores, quando executem serviços de abertura de poços e chaminés, será atribuído um subsídio diário de 70\$, desde que trabalhem no interior dos mesmos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções melhor remuneradas

1 — Sempre que o trabalhador seja designado para exercer, ou exerça de facto, funções diferentes das que lhe competem pela sua categoria, às quais corresponda melhor remuneração, terá direito à mesma, durante o tempo que durar o exercício da função.

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, terá o trabalhador ainda direito definitivamente à remuneração auferida nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados, excepto em situação de doença prolongada ou acidente de trabalho até 12 meses e serviço militar.

3 — Não se contam para o efeito do número anterior as substituições ou acumulações de férias.

#### Cláusula 41.<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, devendo ser pagas igualmente aos trabalhadores todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. O pagamento deve efectuar-se antes do início do período de férias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio igual à remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que não venham a concluir um ano de serviço em 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado durante o ano receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Se se verificar impedimento prolongado, designadamente por acidente de trabalho ou baixa por qualquer doença profissional, a entidade patronal garante ao trabalhador direito ao pagamento do subsídio de Natal por inteiro.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Forma, tempo e local de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional e classe, número de inscrição da segurança social, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e suplementar ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, descontos e montante líquido a receber.

2 — A retribuição mensal deve ser paga, sempre que possível, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que respeita, não podendo ultrapassar o dia 8. Quando houver acordo entre a entidade patronal e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical na empresa, a retribuição pode ser paga semanal ou quinzenalmente. Este pagamento será feito em antecipação e conjuntamente com o das férias, quando o início destas for anterior ao dia 5.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição efectuar-se-á no estabelecimento onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

## CAPÍTULO VII

### Deslocação em serviço

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Definição

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que este é prestado com carácter de regularidade, na sede, delegação da empresa ou zona de exploração para a qual o trabalhador foi contratado, nos termos do respectivo contrato individual de trabalho, quando aquele local não seja fixo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, mediante documento comprovativo e dentro dos limites normais, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de alimentação a que tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento do tempo de deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição, calculado e pago como trabalho suplementar;
- d) Um subsídio de 30 % do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, e de 20 %, quando se deslocar em motociclos ou ciclomotor, desde que devidamente autorizado.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula anterior, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Estas deslocações dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que aufera no local de trabalho habitual;
- b) A um acréscimo de remuneração por deslocação correspondente a 30 % da retribuição referida na alínea anterior, o qual será calculado sobre os dias de trabalho efectivo no local da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente justificadas e compensadas, durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo da deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição e dormida, calculado e pago como trabalho suplementar;
- e) A um seguro de acidentes pessoais de invalidez ou morte, válido pelo tempo de deslocação, no valor de 2 330 000\$, que, em caso de morte, será pago aos seus herdeiros e ou a quem o trabalhador designar;

- f) A um subsídio de 30% do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido, quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, devidamente autorizado.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso à mesma.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

Em substituição do disposto em quaisquer das alíneas das cláusulas 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>, as empresas poderão acordar com os trabalhadores que se desloquem em serviço a atribuição de condições globalmente mais favoráveis, nomeadamente ajudas de custo e seguro de acidentes pessoais ou vida próprio.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do País

Para deslocações fora do País, as condições em que estas se verifiquem serão previamente acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Seguros de risco de doença em deslocação em serviço

1 — Durante os períodos de deslocação, os encargos com a assistência na doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social deverão ser cobertos pela entidade patronal, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas c) e d) da cláusula 47.<sup>a</sup> e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá, desde logo, avisar a entidade patronal, ou os seus representantes, no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Períodos de inactividade

As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Despesas de transporte

As despesas de transporte, a que têm direito todos os trabalhadores deslocados, referem-se sempre a viagem em 1.<sup>a</sup> classe, quando o transporte for ferroviário ou marítimo, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é o domingo, salvo para aqueles que trabalham em regime de laboração contínua, cujo descanso semanal será o previsto nas respectivas escalas de turnos.

2 — Os trabalhadores do interior terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar.

3 — Sem prejuízo do limite de trinta e sete horas e trinta minutos, o período normal de trabalho para o trabalhador do interior poderá ser distribuído por cinco dias e meio, desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- Ocorram motivos ponderosos devidamente justificados;
- Haja acordo da maioria absoluta dos trabalhadores abrangidos, precedendo parecer do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- Haja comunicação do Ministério do Emprego e Segurança Social.

4 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores que, estritamente em virtude da natureza específica das suas funções, tenham de prestar serviço de forma regular e periódica naquele dia.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados obrigatórios os seguintes feriados:

- 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.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediata, desde que nisso acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, serão ainda observados como feriados o dia 24 de Dezembro e o feriado municipal, o qual, em caso de acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores, pode ser trocado pelo dia 4 de Dezembro (dia nacional da indústria mineira).



#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

1 — Por princípio, o trabalhador tem direito a férias por virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e respectivo subsídio de férias correspondente ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem direito ainda à retribuição de um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 — O período de férias será de 22 dias úteis para todos os trabalhadores.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a oito dias úteis de férias, ressalvando-se regimes mais favoráveis que se estejam a praticar.

Estas férias só podem ser gozadas desde que o trabalhador tenha prestado três meses de serviço efectivo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Marcação e 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 as férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

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

5 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

6 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto nesta convenção.

7 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será, em princípio, concedido o direito de gozarem as férias simultaneamente.

8 — Deverá ter-se em atenção, na marcação do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de o marcar em determinada época e, bem assim, o caso dos trabalhadores por altura dos exames.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Férias interpoladas**

As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que um dos períodos seja, no mínimo, de 11 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Alteração da época de férias**

1 — Se depois da marcação do período de férias, nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup> desta convenção, a entidade patronal alterar ou fazer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas devidamente comprovadas que este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época marcada.

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

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, sendo a doença devidamente comprovada, serão as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — Nos casos de impedimento prolongado, aplicar-se-á o disposto na lei quanto ao prosseguimento do gozo de férias em falta.

5 — No caso de sobrevir o ano civil antes de gozado o direito estipulado na cláusula 56.<sup>a</sup>, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Férias e serviço militar**

1 — No ano em que vá prestar serviço militar obrigatório, deve o trabalhador gozar as férias vencidas antes de se dar a suspensão do seu contrato de trabalho, mas, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de as gozar, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de regresso à empresa, após a passagem à situação de disponibilidade e após a prestação de três meses de serviço efectivo, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contado 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 e em prolongamento das férias que vinha gozando, se o trabalhador assim o preferir.

4 — Não se aplica o n.º 2 desta cláusula se coincidir o ano em que o trabalhador vai prestar serviço militar com o ano em que o mesmo regresse ao serviço da empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, o qual deverá ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal poderá conceder 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 a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos previstos para o contrato a termo.

#### Cláusula 64.<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, cessando a acumulação desses tempos no fim de cada ano.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas:

- a) As dadas por altura de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por altura do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por altura de falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores ou outras previstas nesta convenção;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado;
- f) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As dadas para tratar de assuntos de natureza particular, até quatro dias por ano;
- h) As dadas por prestação de serviços de socorro por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários;
- i) As dadas por nascimento de filhos ou por parto da companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos ou interpolados, no prazo de um mês contado a partir da data do parto;
- j) As dadas por doação de sangue, até ao máximo de um dia por trimestre, salvo casos excepcionais rigorosamente comprovados;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 2, quando o falecimento ocorra no estrangeiro, as faltas poderão ser dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento, desde que o mesmo se verifique até 10 dias após o facto.

4 — Sob pena de se considerarem injustificadas, as faltas previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou, quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — As entidades patronais podem, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, excepto quanto à prevista na alínea g).

7 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Não implicam pagamento de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.<sup>a</sup> desta convenção;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>

4 — As falsas declarações relativas à justificação das faltas podem dar lugar a procedimento disciplinar por parte da entidade patronal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime das faltas dadas para assistência inadiável a membros do agregado familiar é o previsto na lei da paternidade e maternidade.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Atrasos por motivo fortuito

1 — Consideram-se justificados, sem perda de remuneração, até noventa minutos por mês, atrasos motivados por condições atmosféricas impeditivas e atrasos dos transportes públicos, quando devidamente comprovados.

2 — No caso de a entidade patronal comprovar a falsidade dos factos invocados para aplicação do número anterior, serão tais atrasos considerados como injustificados e podem dar lugar a procedimento disciplinar.

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto na lei, na presente convenção e nas cláusulas constantes deste capítulo.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

3 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

4 — Quando a entidade patronal alegar justa causa para despedir o trabalhador, fica obrigada à realização de processo disciplinar, nos termos da presente convenção e da lei.

5 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, 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) Sequestros 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 73.<sup>a</sup>

##### Rescisão por parte do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

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

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos da lei.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por caducidade

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las com justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão, a posição dos contratos de trabalho transmite-se à entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente ou de qualquer outro modo esses contratos hajam cessado, nos termos previstos nesta convenção.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade patronal transmitente, se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados, até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

5 — Em caso de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizar-se no prazo de três meses as condições de prestação de trabalho existentes para profissionais de cada categoria.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Falência

1 — A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se foram vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março.

## CAPÍTULO X

### Regimes especiais

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores

1 — Às mulheres e aos menores é vedado o trabalho no interior das minas, salvo, quanto às mulheres, quando desempenhem funções de quadros técnicos na empresa.

2 — Devem também as mulheres e os menores ser dispensados de executar tarefas que, após parecer do médico do trabalho, nos termos legais, sejam julgadas como não aconselhadas em razão da condição feminina ou da idade.

#### A) Mulheres

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Capacidade para o exercício das funções

1 — As trabalhadoras podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, desde que não contrariem os condicionalismos legislados nacional e internacionalmente (OIT), nomeadamente transporte manual de cargas que excedam 20 kg.

2 — É proibido durante a gravidez, e até três meses após o parto, o transporte regular de cargas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direitos das profissionais

Além do estipulado na presente convenção 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 entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, são transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente depois do parto;
- c) Um complemento do subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal.  
Caso a trabalhadora não tenha ainda direito ao subsídio da Previdência, a entidade patronal pagará integralmente a retribuição normal;
- d) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença referida na alínea b) poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período;
- e) A licença por maternidade prevista na alínea b) cessa no caso de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;
- f) Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, a licença de maternidade terá uma duração máxima de 30 dias. Será, entretanto, da competência do médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora;
- g) Dois períodos de uma hora por cada dia, sem perda de retribuição, para amamentação, às mães trabalhadoras com filhos até um ano de idade. A utilização destes períodos no início e ou antes do final do seu período de trabalho deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal;
- h) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com perda de retribuição;
- i) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a remuneração;
- j) Dispensa, sem perda de retribuição, para consultas pré-natais devidamente comprovadas que não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- l) Nos sectores em que o regime de laboração não seja prejudicado, facultará a entidade patronal

às trabalhadoras a alteração do seu horário, com redução ou alargamento do tempo de refeição, mediante pedido justificado para cada caso e sem prejuízo do período normal de trabalho.

## **B) Menores**

### **Cláusula 82.<sup>a</sup>**

#### **Princípio geral**

1 — É válido o contrato celebrado com o menor se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição dos seus representantes legais.

### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

#### **Exames médicos**

1 — Pelo menos duas vezes por ano, a entidade patronal assegurará a inspecção dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

## **CAPÍTULO XI**

### **Capacidade de trabalho reduzida e garantia dos trabalhadores acidentados**

### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

#### **Capacidade de trabalho reduzida**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional adquirida ao serviço da empresa, esta obriga-se à reconversão dos diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

2 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea portadores de doença natural que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do serviço do interior por um prazo até 12 meses será garantido serviço no exterior durante esse período, mantendo os direitos e regalias que à data usufruíam, e não poderão ser forçados a executar trabalho que não esteja de acordo com o seu estado de saúde.

3 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea vítimas de acidente de trabalho ou portadores de doença profissional que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do interior será garantido serviço no exterior, de acordo com o seu estado de saúde, mantendo-se todos os direitos e regalias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — Os trabalhadores reconvertidos terão assegurada na altura uma remuneração que não poderá ser inferior

à da sua nova categoria acrescida de 75 % da diferença entre o salário da nova categoria e o da categoria que anteriormente tinham, se esta era de nível superior.

5 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis já praticados, designadamente o pagamento integral da remuneração da categoria correspondente às funções anteriormente desempenhadas.

6 — Se a reconversão não for possível, o trabalhador passa à situação de invalidez, a cargo da respectiva instituição.

### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

#### **Garantias dos trabalhadores acidentados**

As empresas devem manter os seguros de acidente de trabalho actualizados, de acordo com a retribuição dos trabalhadores.

## **CAPÍTULO XII**

### **Invalidez e reforma**

### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

#### **Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, à data da cessação do seu contrato de trabalho por invalidez, velhice ou morte em consequência de acidente de trabalho, independentemente do direito às férias e respectivo subsídio respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, a férias e subsídios de férias e de Natal, por inteiro, respeitantes ao ano em que tal situação se verifique, e ainda à importância de três meses de vencimento, salvo se a reforma por velhice não for requerida e concedida na idade normal de reforma (62 anos para as mulheres e 65 para os homens), caso em que o trabalhador não terá direito a tal prémio.

2 — O trabalhador fica obrigado a comunicar à empresa que passou à situação de reforma ou de invalidez no prazo de 15 dias úteis contados da data em que tal tenha sido notificado àquele pelo Centro Nacional de Pensões, verificando-se a caducidade do contrato individual de trabalho na data em que a empresa recebeu a comunicação. Caso o trabalhador não cumpra o estabelecido neste número, perde o direito ao prémio previsto nesta cláusula.

3 — A caducidade pode também verificar-se quando a empresa for notificada pelo Centro Nacional de Pensões de que o trabalhador passou à situação de reforma ou invalidez. Neste caso a caducidade verifica-se logo que a empresa a invoque perante o mesmo trabalhador.

4 — Não se aplica o regime estabelecido nos dois números anteriores se o trabalhador se encontrar na situação de impedimento prolongado aquando das notificações referidas nos mesmos números. Neste caso, a caducidade reporta-se à data em que se verificou a passagem à situação de reforma ou invalidez.

## CAPÍTULO XIII

### Formação e reconversão profissional

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A entidade patronal é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deve:

- a) Respeitar o disposto na convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros de comprovado nível técnico, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e ou reciclagem;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a formação profissional dos trabalhadores, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

2 — A entidade patronal obriga-se a cumprir as disposições legais relativas à aprendizagem.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Estatuto dos trabalhadores-estudantes

O estatuto dos trabalhadores-estudantes é o previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, salvaguardadas as situações de melhor tratamento já praticadas nas empresas.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1 — Quando, por imperativo de organização de serviço ou modificações tecnológicas nos sectores de produção, for necessária a extinção, no quadro de pessoal, de determinadas categorias profissionais, a entidade patronal promoverá a formação adequada para a reconversão profissional dos trabalhadores abrangidos e a sua adaptação aos novos métodos, com a colaboração interessada destes.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

## CAPÍTULO XIV

### Disciplina

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador arguido, mas não lhe é permitido suspender o pagamento da remuneração.

2 — Em tudo o mais aplica-se o disposto na lei.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias.

3 — Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, em cada ano civil, um total de 30 dias.

5 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula, ou que reúna elementos de várias sanções nele previstas.

6 — A entidade patronal deve fazer as comunicações devidas às entidades interessadas.

7 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado recorrer ao sindicato e este, analisando os factos, reclamar para a entidade competente.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar são indemnizáveis, nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, bem como ao sindicato respectivo ou comissão intersindical, sempre que o requeiram, o registo de qualquer sanção disciplinar.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea c) da cláusula 24.<sup>a</sup>;

- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

## **CAPÍTULO XV**

### **Segurança e higiene no trabalho**

#### **Cláusula 95.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

A entidade patronal deve instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições legais e regulamentos existentes sobre a matéria.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

##### **Constituição**

1 — Até 60 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será criada uma comissão paritária, constituída por dois vogais em representação da associação patronal e igual número de representantes das associações sindicais outorgantes.

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

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

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

#### **Cláusula 97.<sup>a</sup>**

##### **Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente convenção;
- b) Deliberar sobre o local, calendário, convocação de reuniões e demais regras de funcionamento da comissão que serão objecto de regulamento interno.

#### **Cláusula 98.<sup>a</sup>**

##### **Funcionamento**

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula relativa à sua constituição, à outra parte e ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

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

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das con-

venções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção.

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

#### **Cláusula 99.<sup>a</sup>**

##### **Reclassificações**

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor desta convenção, mas com efeitos a partir desta data, as entidades patronais ficam obrigadas a reclassificar os trabalhadores de harmonia com as funções que estejam a desempenhar e de acordo com o que nesta convenção se dispõe.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação da definição de funções serão reclassificados nas novas categorias criadas que os enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3 — Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional, considerando as alterações de designação das categorias profissionais resultantes da equiparação com outras designações agora extintas e que levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

4 — Por ter sido acordada a eliminação de diversas categorias profissionais, proceder-se-á à seguinte reclassificação:

#### **Cláusula 100.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores monitores**

O trabalhador com categoria profissional inferior ao nível II do anexo II que, no desempenho das suas funções, ministre a grupos de trabalhadores mineiros conhecimentos de ordem prática e técnica relativos à sua profissão, com vista à formação profissional destes, terá direito a auferir um subsídio igual à diferença para a remuneração correspondente ao nível salarial imediatamente superior ao da sua categoria profissional (entende-se por trabalhadores mineiros os mineiros, marteiros, carregadores de fogo, entivadores, assentadores de via, condutores de máquinas carregadoras e transportadoras, escombrieros, etc.).

#### **Cláusula 101.<sup>a</sup>**

##### **Carácter globalmente mais favorável da nova convenção**

A presente convenção considera-se globalmente mais favorável do que a que substitui.

## **CAPÍTULO XVII**

### **Disposições transitórias**

#### **Cláusula 102.<sup>a</sup>**

##### **Disposição excepcional e transitória**

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordaram no seguinte regime excepcional e transitório:

- a) Às empresas dos subsectores que explorem e comercializem estanho ou volfrâmio ou zinco



que se encontrem em situação de grave carência económico-financeira, como consequência das baixas cotações dos seus produtos e ou da dificuldade de escoamento dos mesmos, factos esses, como tais, estranhos e alheios à entidade patronal, não é exigido, com carácter de obrigatoriedade, o cumprimento dos aumentos salariais e dos agravamentos resultantes do ajustamento de cláusulas de expressão pecuniária previstas neste contrato, com respeito pelo pagamento do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector;

- b) Sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea anterior, as empresas respectivas ficam obrigadas a fornecer às associações sindicais outorgantes da presente convenção todos os elementos ou informações por elas solicitados e ou tidos pelas mesmas como necessários em ordem à demonstração da referida situação de excepção;
- c) O regime constante desta cláusula vigora pelo período da vigência das tabelas salariais, não podendo exceder o máximo de 12 meses a contar da data da entrada em vigor destas tabelas;
- d) Em tudo o resto são devidos aos trabalhadores parte neste regime excepcional todos os direitos e regalias estabelecidos nesta convenção.

2 — O estatuído nesta cláusula tem carácter excepcional, pelo que fica impedida a sua aplicação analógica, bem como a sua interpretação extensiva.

## ANEXO II

### Categorias e níveis de remuneração

#### Nível I:

Quadros.

#### Nível II:

Analista de sistemas;  
Capataz geral;  
Chefe de serviços;  
Contabilista/técnico de contas;  
Encarregado-geral;  
Enfermeiro-coordenador;  
Desenhador-projectista;  
Programador-operador;  
Topógrafo de 1.<sup>a</sup>

#### Nível III:

Assistente operacional;  
Capataz de piso ou sector;  
Chefe de secção;  
Encarregado de sector;  
Encarregado de segurança (ou técnico de prevenção);  
Planificador;  
Técnico administrativo de grau II;  
Técnico fabril.

#### Nível IV:

Chefe de grupo/chefe de equipa;  
Instrumentista principal;  
Mineiro principal;  
Operador de pedreira ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte principal;  
Secretário de direcção ou administração;  
Serralheiro principal;

Técnico administrativo de grau I;  
Topógrafo de 2.<sup>a</sup>;  
Vigilante.

#### Nível V:

Analista principal;  
Artista de lousas especializado;  
Assentador de via especializado;  
Assistente administrativo;  
Canalizador especializado;  
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras especializado;  
Desenhador de estudos, escalão II;  
Electricista especializado;  
Entivador especializado;  
Ferreiro ou forjador especializado;  
Enfermeiro;  
Fresador especializado;  
Instrumentista;  
Maquinista de poço de extracção especializado;  
Marteleiro especializado;  
Mecânico especializado;  
Mineiro especializado;  
Operador de computador;  
Operador de lavaria especializado;  
Operador de máquinas de abrir chaminés especializado;  
Operador de pedreira ou outras máquinas especializadas na perfuração e corte de 1.<sup>a</sup>;  
Pedreiro de mina especializado;  
Prospector especializado;  
Serralheiro civil especializado;  
Serralheiro mecânico especializado;  
Soldador especializado;  
Sondador especializado;  
Topógrafo auxiliar;  
Torneiro mecânico especializado;  
Tubista especializado.

#### Nível VI:

Analista de 1.<sup>a</sup>;  
Analista de lousas de 1.<sup>a</sup>;  
Arreador sinaleiro;  
Assentador de via de 1.<sup>a</sup>;  
Auxiliar de departamento de estudo de 1.<sup>a</sup>;  
Auxiliar de departamento de geologia de 1.<sup>a</sup>;  
Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 1.<sup>a</sup>;  
Caixa;  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Carregador de fogo/atacador de fogo;  
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 1.<sup>a</sup>;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Desenhador de estudos, escalão I;  
Electricista (oficial);  
Entivador de 1.<sup>a</sup>;  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
Escombrador-atacador de 1.<sup>a</sup>;  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>;  
Fiel de armazém;  
Fresador de 1.<sup>a</sup>;  
Guincheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Maquinista de poço de extracção;  
Marteleiro de 1.<sup>a</sup>;  
Mecânico de 1.<sup>a</sup>;

Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>;  
 Mineiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Motorista de locomotiva de 1.<sup>a</sup>;  
 Motorista de pesados;  
 Operador de lavaria de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de máquinas de abrir chaminés de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de pedra ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte de 2.<sup>a</sup>;  
 Prospector de 1.<sup>a</sup>;  
 Operador de meio denso;  
 Pedreiro-cimenteiro-trolha de 1.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de mina de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
 Polidor de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro de locomotivas eléctricas de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Soldador de 1.<sup>a</sup>;  
 Sondador de 1.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Tubista de 1.<sup>a</sup>;  
 Vulcanizador de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VII:

Analista de 2.<sup>a</sup>;  
 Aplainador;  
 Artista de lousa de 2.<sup>a</sup>;  
 Assentador de via de 2.<sup>a</sup>;  
 Auxiliar de departamento de estudo de 2.<sup>a</sup>;  
 Auxiliar de departamento de geologia de 2.<sup>a</sup>;  
 Auxiliar de departamento de segurança e ambiente de 2.<sup>a</sup>;  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 2.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Colhedor-preparador de amostras;  
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 2.<sup>a</sup>;  
 Conferente;  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Desenhador de execução, escalão II;  
 Entivador de 2.<sup>a</sup>;  
 Escombrador-saneador de 2.<sup>a</sup>;  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
 Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>;  
 Fresador de 2.<sup>a</sup>;  
 Guincheiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Maquinista de motor ou de compressor;  
 Marteleiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Mineiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Motorista de ligeiros;  
 Motorista de locomotiva de 2.<sup>a</sup>;  
 Operadores de:

Apuramento de concentrados de 1.<sup>a</sup>;  
 Bomba;  
 Cabo aéreo;  
 Concentração hidrográvica de 1.<sup>a</sup>;  
 Decantação e filtração de 1.<sup>a</sup>;  
 Flutuação de 1.<sup>a</sup>;  
 Fragmentação e classificação de 1.<sup>a</sup>;  
 Lavaria de 2.<sup>a</sup>;  
 Máquinas de abrir chaminés de 2.<sup>a</sup>;  
 Pannel;  
 Tratamento químico de 1.<sup>a</sup>;

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 2.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de mina de 2.<sup>a</sup>;

Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
 Polidor de 2.<sup>a</sup>;  
 Prospector de 2.<sup>a</sup>;  
 Rachador de lousas;  
 Registador (topógrafo);  
 Serrador de lousas;  
 Serrador de serra circular ou de fita de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro de locomotivas eléctricas de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Soldador de 2.<sup>a</sup>;  
 Soleteiro de lousas;  
 Sondador de 2.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Tubista de 2.<sup>a</sup>;  
 Vulcanizador de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Britador;  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Canalizador de 3.<sup>a</sup>;  
 Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>;  
 Contínuo;  
 Desenhador de execução, escalão I;  
 Dumperista;  
 Escolhedor-classificador de 1.<sup>a</sup>;  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
 Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>;  
 Fresador de 3.<sup>a</sup>;  
 Jardineiro;  
 Lubrificador de automóveis-lavador;  
 Mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Operador de:

Apuramentos de concentrados de 2.<sup>a</sup>;  
 Concentração hidrográvica de 2.<sup>a</sup>;  
 Decantação e filtração de 2.<sup>a</sup>;  
 Flutuação de 2.<sup>a</sup>;  
 Fragmentação e classificação de 2.<sup>a</sup>;  
 Sondagens de exploração de 2.<sup>a</sup>;  
 Sondagens de exploração (sal-gema);  
 Tratamento químico de 2.<sup>a</sup>;

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 3.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 3.<sup>a</sup>;  
 Praticantes de:

Aplainador;

Artista de lousas;  
 Assentador de via;  
 Auxiliar de departamento de estudos;  
 Auxiliar de departamento de geologia;  
 Auxiliar de departamento de segurança e ambiente;  
 Carregador de fogo/atacador de fogo;  
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras;  
 Entivador;  
 Escombrador-saneador;  
 Guincheiro;  
 Maquinista de poço de extracção;  
 Marteleiro;  
 Mineiro;  
 Motorista de locomotiva;  
 Pedreiro de mina;  
 Polidor;  
 Rachador de lousa;  
 Serrador de lousa;  
 Sondador;  
 Tubista;  
 Pré-oficial (electricista do 2.º ano);  
 Prospector de 3.<sup>a</sup>;

Safreiro;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Soldador de 3.<sup>a</sup>;  
Telefonista;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

#### Nível IX:

Escolhedor-classificador de 2.<sup>a</sup>;  
Escombreiro indiferenciado;  
Guarda;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Praticante de:

Maquinista de motor ou compressor;  
Metalúrgico do 2.º ano;

Pré-oficial (electricista do 1.º ano).

#### Nível X:

Ajudante de electricista do 2.º ano;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Praticante de metalúrgico do 1.º ano;  
Trabalhador de limpeza.

#### Nível XI:

Ajudante de electricista do 1.º ano.

#### Nível XII:

Aprendiz de 17 anos.

#### Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

Grupos	Tabela A		Tabela B	
	Interior	Exterior	Interior	Exterior
II .....	115 000\$00	104 100\$00	88 000\$00	83 600\$00
III .....	107 900\$00	97 700\$00	82 200\$00	78 200\$00
IV .....	99 500\$00	89 100\$00	74 900\$00	71 900\$00
V .....	92 600\$00	81 200\$00	69 800\$00	66 000\$00
VI .....	90 100\$00	76 900\$00	67 100\$00	65 300\$00
VII .....	80 500\$00	71 700\$00	66 300\$00	65 000\$00
VIII .....	79 000\$00	69 400\$00	65 500\$00	64 700\$00
IX .....	76 400\$00	66 500\$00	65 000\$00	64 400\$00
X .....	—	65 600\$00	—	64 200\$00
XI .....	—	52 300\$00	—	50 600\$00
XII .....	—	50 600\$00	—	49 000\$00
XIII .....	—	49 000\$00	—	48 300\$00

#### Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 602 000 contos no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 602 000 contos no ano anterior.

### ANEXO IV

#### Tabelas salariais — quadros

Nível	Grupo	Tabela A	Tabela B
1 .....	VI .....	331 100\$00	305 000\$00
	V .....	296 500\$00	272 800\$00
	IV .....	237 600\$00	222 400\$00
	III .....	212 300\$00	201 300\$00
	II .....	165 600\$00	152 000\$00
	I .....	117 800\$00	99 000\$00

#### Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 1 602 000 contos no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 1 602 000 contos no ano anterior.

Pela APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química:

*José Luis Carapinha Rei.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Julho de 1998.

Depositado em 29 de Julho de 1998, a fl. 147 do livro n.º 8, com o n.º 271/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIMMAP — Assoc. dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Identificação das partes**

O presente contrato é celebrado entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — O presente contrato aplica-se às empresas representadas pela AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante, SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, assim como a todos aqueles que declarem expressamente a ele aderir.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Âmbito profissional**

O presente contrato aplica-se aos trabalhadores cujas profissões estejam prevista no anexo III.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Vigência**

O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei.

2 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, terá a outra de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

**CAPÍTULO II**

**Carreira profissional**

**SECÇÃO I**

**Princípios gerais**

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Definição de profissões**

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas, com a indicação das tarefas que lhes competem.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos neles previstos.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — No acto de admissão, a empresa e o trabalhador celebrarão um acordo do qual conste a identificação das partes, a profissão para o desempenho da qual o trabalhador é admitido, a sua retribuição mensal, horário de trabalho, período experimental, período de férias, e demais condições acordadas nos termos legais, bem como indicação expressa e clara do CCT que obriga a empresa e o trabalhador.

3 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada e que tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão de um trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 60 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Para os trabalhadores dos graus 0, 1 e 2 o período experimental será de 90 dias.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Exames médicos**

1 — Antes da admissão dos trabalhadores as empresas devem promover a realização de exames médicos,

a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Caso o resultado do exame médico seja negativo, a empresa obriga-se a facultá-lo ao trabalhador e, a pedido deste, ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa ou ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Inspecções médicas

1 — As empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

2 — As inspecções deverão ser efectuadas anualmente para todos os trabalhadores.

3 — Deverão ainda ser efectuados exames sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

4 — As empresas devem facultar o resultado das inspecções médicas aos trabalhadores sempre que estes o solicitarem.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Serviço efectivo

1 — Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, e sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão de trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2 — Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não processe normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional com vista àquela promoção, a não ser que aquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissões onde, nos termos deste contrato, seja admitida aprendizagem.

2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — Quando não funcionem os centros referidos no número anterior, as empresas obrigam-se a designar um

ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

4 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida competência profissional e idoneidade moral.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação acelerada.

6 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

7 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admita aprendizagem.

8 — O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, não podendo ser responsabilizados por eventuais deteriorações que involuntariamente provoquem nos equipamentos ou materiais que manejam, nem ser-lhes exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

9 — As empresas darão conhecimento aos sindicatos interessados, em Outubro de cada ano, dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Duração da aprendizagem

1 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16 e 17 anos.

2 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior logo que tenha permanecido um mínimo de seis meses como aprendiz.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Antiguidade dos aprendizes

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Promoção de aprendizes

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Prática ou tirocínio

1 — Não admitem tirocínio as profissões expressamente assinaladas no anexo II.

2 — Nas profissões incluídas nos graus 9 e 10, bem como nas profissões sem aprendizagem incluídas nos graus 6, 7 e 8, os menores serão directamente admitidos como praticantes, desde que a respectiva profissão admita tirocínio.

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

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração do tirocínio

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões dos graus 6, 7 e 8 — dois anos;
- b) Nas profissões dos graus 9 e 10 — dois e um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 e 17 ou mais anos.

2 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

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

4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Promoção

1 — A empresa deverá promover o trabalhador ao escalão imediatamente superior quando verifique que este possui os conhecimentos e prática adequados ao escalão a que vai ser promovido.

2 — O trabalhador poderá, sempre que o entenda, requerer um exame técnico-profissional para os efeitos do número anterior, não podendo, no entanto, requerer este exame antes de decorrido um período mínimo de serviço efectivo no escalão (dois anos no 3.º escalão e quatro anos no 2.º), bem como para além de duas vezes por ano.

3 — O exame referido no número anterior será apreciado por um júri composto por três elementos, um em

representação dos trabalhadores, outro em representação da empresa e um terceiro elemento designado pelos outros dois, o qual deverá ser, sempre que possível, formador de um centro de formação.

4 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro componente do júri no prazo de 30 dias a contar do requerimento de exame, deverá a nomeação ser requerida aos serviços de formação profissional do ministério da tutela.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem de admitir trabalhadores, diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este contrato fica sujeita às regras especiais constantes das secções seguintes.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Admissão de operários não especializados

A idade mínima de admissão dos serventes é de 18 anos.

## SECÇÃO III

### Trabalhadores de escritório e correlativos

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Idades mínimas de admissão

As idades mínimas de admissão são as seguintes:

- a) 19 anos para os cobradores e contínuos;
- b) 16 anos para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Promoção e acessos

1 — Os estagiários para a profissão de escriturário ou dactilógrafo, logo que completem dois anos de estágio ou perfaçam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

2 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez no escritório com idade superior a 21 anos terão um período de estágio de quatro meses.

3 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores técnicos de desenho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira como tirocinantes com vista ao exercício das profissões de técnicos de desenho serão classificados como tirocinantes A ou tirocinantes B, de acordo com o n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>

2 — Os tirocinantes B terão acesso a tirocinantes A do 1.º ano após um ano de tirocínio.

3 — Os tirocinantes A terão acesso a desenhador (escalão até três anos) após o período máximo de dois anos de tirocínio.

4 — Os arquivistas técnicos estagiários terão acesso a arquivista técnico (escalão até quatro anos) após um ano de estágio.

5 — Os operadores heliográficos estagiários terão acesso a operador heliográfico (escalão até quatro anos) após seis meses de estágio.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Tirocínio

1 — O período máximo de tirocínio é o seguinte:

- a) Para os tirocinantes B, será de um ano;
- b) Para os tirocinantes A, será de dois anos.

2 — Durante o tirocínio, o trabalhador deverá ser acompanhado por profissionais devidamente qualificados, ou poderá receber formação de integração na profissão para a qual faz tirocínio.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão e acesso

Os operadores heliográficos, arquivistas técnicos e especificadores de materiais que completem o curso geral técnico ou outro oficialmente equivalente e tenham dois anos de serviço efectivo nessa profissão ingressarão em tirocinante A do 2.º ano, havendo vaga no quadro dos técnicos de desenho ou logo que esta ocorra.

## SECÇÃO V

### Trabalhadores electricistas

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos.

2 — O aprendiz que complete 18 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nesse escalão.

4 — Os pré-oficiais após dois anos de serviço serão promovidos a oficiais.

5 — Pré-oficial é o trabalhador que, sob a orientação do oficial executa trabalhos da sua profissão de menor responsabilidade.

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

## SECÇÃO VI

### Trabalhadores técnicos de serviço social

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Condições de exercício

1 — É assegurado aos técnicos de serviço social:

- a) A salvaguarda do segredo profissional;
- b) A possibilidade de estabelecer contacto pessoal com os trabalhadores da empresa e hierarquias, sem prejuízo da laboração da empresa.

2 — É vedado às empresas exigir aos técnicos de serviço social o exercício de acção fiscalizadora sobre outros trabalhadores, excepto quando resulte do exercício de funções de chefia relativamente aos trabalhadores sob suas ordens.

## SECÇÃO VII

### Trabalhadores de construção e reparação naval

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem e exames dos carpinteiros e calafates

O período de aprendizagem para a profissão de carpinteiro será de três anos e para a de calafate de dois anos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Idade mínima

Para o desempenho das funções de doqueiro, beneficiador de caldeiras, pedreiro da indústria naval e operário de limpezas industriais só podem ser admitidos trabalhadores maiores.

## SECÇÃO VIII

### Trabalhadores gráficos

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores gráficos abrangidos por este contrato será a seguinte:

- Aprendiz;
- Auxiliar;
- Estagiário;
- Oficial.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Duração da aprendizagem

1 — O período de aprendizagem é de quatro anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados, quando a admissão se verificar depois dos 16 aos 18 anos. Se a admissão se verificar depois dos 18 anos, o período de aprendizagem é de três anos de serviço na profissão, seguidos ou interpolados.

2 — Os aprendizes admitidos com idade superior a 18 anos auferirão a remuneração mais elevada prevista neste contrato para os aprendizes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — Após completarem os períodos de aprendizagem referidos na cláusula anterior, os trabalhadores serão promovidos a auxiliares.

2 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial passa automaticamente a estagiário.

4 — Os estagiários que completem dois anos de serviço serão promovidos a oficiais, independentemente de vaga no quadro.

5 — Se, entretanto, durante o período de estágio, ocorrer vaga no quadro, pode o trabalhador ser promovido à categoria de oficial.

6 — Os casos não previstos serão resolvidos de acordo com o disposto no Regulamento da Carteira Profissional dos Trabalhadores Gráficos em vigor.

7 — A admissão para a profissão de operadores manuais só é permitida a trabalhadores com mais de 18 anos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pela boa conservação e utilização da ferramenta e material que lhes estejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- h) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destas, do sindicato outorgante.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua profissão, salvo o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>;
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência e segurança social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possam advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Prestar às comissões de trabalhadores da empresa e aos sindicatos que representem os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em profissões de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.



#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 520\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos *in itinere*, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar de seguro previsto no número anterior, de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho, como previsto nesta cláusula, pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho superior a 10 dias seguidos uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente, nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 50 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %.

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode de modo algum ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 67.<sup>a</sup>;

- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que ele actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — É vedado às entidades empregadoras transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço e desde que tal não lhes cause prejuízo sério.

3 — A transferência individual de um trabalhador só pode ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento escrito e assinado por ambas as partes donde constem os termos e condições da transferência.

4 — A entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, designadamente o acréscimo de despesas com transporte e a diferença de tempo gasto no trajeto.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador, em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

## SECÇÃO II

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical da empresa

A actividade sindical na empresa regula-se nos termos legais e de acordo com as cláusulas seguintes.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Acesso às instalações da empresa

Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações

da empresa, desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião nas instalações da empresa**

Para as reuniões dos trabalhadores, no exercício da sua actividade sindical, na empresa, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

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

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e o sindicato outorgante e mediante declaração expressa, nesse sentido, dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações, pela forma que considerem mais adequada (numerário, cheque ou vale do correio).

3 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização existente na empresa e perdurará pelo prazo que as partes tenham ajustado.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas de trabalho efectivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses.

4 — As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5 — As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no n.º 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar, quando permitidas nos termos da lei.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de quatro meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho efectivo devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

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

9 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

10 — O disposto nesta cláusula aplica-se cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente contrato, salvo se a lei impuser, com carácter imperativo e não negociável, outros limites.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Fixação do horário de trabalho**

Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato, devendo contudo serem ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que derem previamente o seu acordo por escrito.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho, nos termos da lei aplicável, têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Serviços temporários**

1 — A entidade empregadora pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante o acordo deste e até ao limite de 120 dias por ano, seguidos ou inter-

polados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição da retribuição nem modificação do substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais circunstâncias perduram, salvo se o contrário resultar do contrato individual de trabalho, devendo tal facto ser comunicado aos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Substituição de trabalhadores da mesma profissão

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão mas de escalão superior terá direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Execução de função de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior adquire, para todos os efeitos, ao fim de três meses consecutivos ou cinco intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquire igualmente a nova profissão.

4 — Os tempos de trabalho intercalares a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Polivalência

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser estabelecido um acordo de polivalência.

2 — Entende-se polivalente o trabalhador que exerce, com carácter de regularidade, tarefas de diversas profissões do mesmo nível de qualificação.

3 — O acordo entre a empresa e o trabalhador terá obrigatoriamente a forma escrita e especificará as diferentes profissões cujas tarefas o trabalhador irá desempenhar.

4 — O trabalhador polivalente terá direito a auferir como compensação salarial um montante não inferior

a 8% da remuneração mínima convencional para o seu grau de remuneração.

5 — O acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador poderá ser denunciado por qualquer das partes durante os primeiros seis meses da sua duração.

6 — Se o acordo de polivalência for denunciado, o trabalhador regressará ao desempenho da profissão base para que foi contratado.

7 — Denunciado que seja o acordo, o trabalhador perderá o direito à compensação salarial prevista no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A contratação a termo reporta-se sempre a situações de carácter excepcional e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo, designadamente a estabilidade ou relação contratual.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5 — O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado, com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

6 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, as assinatura das partes, o nome ou a denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7 — O período experimental dos contratos a termo será de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias para contratos de duração inferior a seis meses.

8 — Os trabalhadores admitidos com contratos a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

9 — Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano nem mais de duas horas por dia normal de trabalho.

2 — Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup>, comunicando essa prestação ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa.

2 — Considera-se também nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de

um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — O trabalho em regime de turnos só será autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de quarenta horas;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, e, salvo acordo em contrário, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma desde que a entidade patronal justifique, por escrito, a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

7 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina, onde as refeições possam ser servidas naquele período, e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços, e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos do diagnóstico.

10 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior.

11 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

12 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

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

14 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

15 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Formação profissional promovida pela empresa

1 — As empresas deverão promover cursos de formação e valorização profissional, a fim de que seja melhorada e actualizada a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente para reciclagem, actualização ou reconversão.

2 — Os critérios de selecção para a frequência dos cursos deverão ser baseados no princípio de igualdade de oportunidades.

### CAPÍTULO V

#### Remunerações mínimas

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

*RM* = retribuição mensal;

*HS* = horário semanal.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Desconto das horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo *Hs* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 4000\$.

2 — Os caixas, cobradores e controladores-caixa (hotelaria) têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 6,5% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

3 — Para o pagamento de remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito às seguintes gratificações mensais:

Montante global manuseado até 1 000 000\$ — subsídio de 4,5%.

Montante global manuseado superior a 1 000 000\$ — 6,5%.

O subsídio será calculado com base na média aritmética a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — O subsídio previsto no n.º 2 desta cláusula fará parte integrante da retribuição mensal do trabalhador, o mesmo se verificando quanto à gratificação prevista no n.º 4, sempre que os pagamentos que a ela dão direito sejam efectuados, com carácter de regularidade e permanência, pelo mesmo trabalhador.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo de substituição.

7 — Consideram-se abrangidos pelo n.º 4 os trabalhadores que tenham a seu cargo os pagamentos e, designadamente, efectuem o recebimento e subsequente repartição de um valor global e procedam à conferência e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração nominal na primeira hora diária, 75 % na segunda hora e 100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa a remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1. <sup>a</sup> hora .....	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
2. <sup>a</sup> hora .....	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes .....	$2 \times PH$	$2,25 \times PH$

2 — Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 57.<sup>a</sup> e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas

pelo valor correspondente a três vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

*R*=remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar;

*n*=número de horas de trabalho prestado;

*RH*=remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes e meia a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalhador por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que este tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas deverão colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade, em 31 de Dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário, aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;

b) No ano do regresso receberá igualmente o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de

regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cassação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar ao trabalhador ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número da inscrição na segurança social, retribuição mensal, profissão e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador seja retido na empresa, para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho, receberá o respectivo período de tempo como trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

### Deslocação em serviço

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede ou delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes, desde que não haja culpa do trabalhador.

5 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, desde que não haja culpa do trabalhador.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que ao serviço da entidade patronal.

7 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup> e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte directamente relacionadas com o serviço ou trabalho a realizar.

10 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, o trabalhador terá direito ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II, desde que a soma dos tempos de deslocação, incluindo os tempos de trajecto, exceda uma hora e trinta minutos;
- c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no País:

- a) A uma verba diária fixa de 0,8 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II;

- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações fora do País

1 — Em todas as grandes deslocações fora do País os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho, a contar da data da partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea a) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8% da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Descanso suplementar nas grandes deslocações

1 — Os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho até um máximo de 5 dias por cada ano completo de grande deslocação.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Doença do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que deixem eventualmente de ser assegurados pela segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup> e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da segurança social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa, durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra os riscos de acidente de trabalho nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente de valor nunca inferior a 6000 contos.

2 — Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos por um seguro de valor a acordar entre aquele e a entidade patronal.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Transporte e preparação das grandes deslocações

1 — Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar as férias no local da sua residência.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Períodos de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.



#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Abono para equipamento ou vestuário**

Os trabalhadores deslocados fora do País terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição do vestuário e equipamento de uso individual em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Falecimento do pessoal deslocado**

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado, de acordo com a entidade empregadora, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes ao previsto no n.º 1.

### **CAPÍTULO VII**

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso, desde que invoque motivos atendíveis.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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.

2 — Além dos dias previstos no número interior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores na empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previsto neste contrato.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Duração das férias**

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

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

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 — 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 caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não tiver gozado, a parte proporcional de férias e subsídios relativos ao ano de cessação.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

#### Cláusula 87.<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 férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e a entidade referida naquele número.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes o gozo dos restantes dias de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

5 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

6 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

7 — Nos casos em que a cessação do contrato está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato, na falta de acordo observar-se-à o disposto no n.º 2 desta cláusula.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia ao sindicato outorgante.

9 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 91.<sup>a</sup>

11 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

12 — Nos casos previsto nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, sempre que não haja acordo quanto à marcação do período de férias, deverá para o efeito ser ouvido o sindicato outorgante.

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

### Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção justifiquem, as empresas podem fechar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer do sindicato outorgante representativo dos trabalhadores acompanhar o competente pedido de autorização.

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou se a entidade patronal o autorizar.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, ao período de férias que se teria vencido em 1 de Janeiro do ano do regresso, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

## Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Regresso do trabalhador após o serviço militar

Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o lugar na empresa, para o que deve notificá-la,

pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Interrupção de férias**

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias a entidade empregadora pagará ao trabalhador os dias de descanso prestado com um acréscimo de 100%.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade empregadora poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destina à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na fundamentação ficará impedido de usar este direito durante três anos consecutivos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total a dias.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Atrasos na apresentação ao serviço**

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho desde que justifique o atraso.

2 — A entidade patronal poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador, nos termos das alíneas j) e l) do n.º 1 da cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau de linha directa (pais e filhos, por parentesco ou adopção, padrasto, enteado, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias da falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- g) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteado menores de 10 anos; em caso de hospitalização o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;
- h) As dadas até 15 dias por ano quando se trate de assistência inadiável e imprescindível de cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta;
- i) As dadas pelo tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sin-

dical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- j) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoria judicial, militar ou policial;
- m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- n) As dadas para exercer as funções de bombeiro, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês, tal não cause prejuízo para a actividade da entidade patronal e as faltas sejam devidamente justificadas nos termos da lei;
- o) As dadas para doar sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o seu afastamento do local de trabalho;
- p) As dadas pelos candidatos durante o período de campanha para os órgãos representativos das autarquias locais;
- q) As dadas para exercício de funções nos termos do Estatuto dos Eleitos Locais;
- r) As dadas pelos membros das mesas das assembleias ou sessões de voto, bem como os delegados das listas, no dia seguinte ao da eleição;
- s) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), j), l), n), o), p), q), r) e s) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea g), até ao limite de 20 dias por ano, e as previstas na alínea h), até ao limite de 10 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência, ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitas por escrito, em documento próprio ou em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo v.

## CAPÍTULO VIII

### Do trabalho das mulheres e dos menores

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- c) Faltar durante 98 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias ou antiguidade;
- d) Faltar dois períodos de uma hora por dia até um ano após o parto, para amamentação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados, mediante acordo das partes.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b) e d) do número anterior com a maior brevidade possível após deles terem tido conhecimento.

4 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg, com carácter de regularidade, e a 20 kg, em casos excepcionais.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos de idade, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de trabalho de menores

1 — É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e em polimento de metal, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas

temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

2 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua presença seja indispensável para a respectiva formação profissional.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

## **CAPÍTULO IX**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 103.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores 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 trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — A empresa facultará ao trabalhador cópia do processo disciplinar sempre que este o solicite.

#### **Cláusula 104.<sup>a</sup>**

##### **Aplicação de sanções**

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto, reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

#### **Cláusula 105.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — Quando se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco 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 e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo nesse caso alegá-lo fundamentalmente por escrito.

6 — A entidade empregadora 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 comparecimento para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa, e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documentos escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical da empresa, e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido na cláusula 106.º do presente contrato.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário, para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediante mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Caducidade do procedimento disciplinar**

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Execução de sanções disciplinares**

A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de três meses a contar da decisão, sob pena de caducar.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

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

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei e no anexo VI deste contrato.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Prevenção do alcoolismo**

1 — Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,8 g/l.

3 — Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — A pesquisa de alcoolemia será feita, com carácter aleatório, de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6 — Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no n.º 2 da presente cláusula, o tra-

balhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7 — O trabalhador não se pode recusar a submeter ao teste de alcoolemia.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Comissão paritária**

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Constituição**

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais, em representação das associações patronais, e igual número, em representação da associação sindical outorgante.

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

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

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Subcomissões**

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessa subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento**

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e Emprego.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde

que esteja a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério para a Qualidade e o Emprego.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

#### Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante cujas profissões constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes.

2 — Nos precisos termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

## ANEXO I

### I

#### Remunerações mínimas

(com efeitos desde 1 de Abril de 1998)

Graus	Tabela I	Tabela II
0.....	153 000\$00	159 000\$00
1.....	131 600\$00	136 500\$00
2.....	115 100\$00	120 100\$00
3.....	111 100\$00	116 400\$00
4.....	99 200\$00	103 600\$00
5.....	97 600\$00	102 200\$00
6.....	89 350\$00	95 200\$00
7.....	86 350\$00	90 700\$00
8.....	81 750\$00	86 200\$00
9.....	76 750\$00	80 400\$00
10.....	72 150\$00	75 700\$00
11.....	68 750\$00	71 500\$00
12.....	66 700\$00	69 300\$00
13.....	65 900\$00	67 700\$00
14.....	59 000\$00	60 400\$00
15.....	53 100\$00	54 500\$00
16.....	46 700\$00	48 200\$00
17.....	44 400\$00	44 400\$00
18.....	44 400\$00	44 400\$00
19.....	44 400\$00	44 400\$00
20.....	44 400\$00	44 400\$00

Remuneração mensal média = 80 164\$.

### Graus de remuneração

#### Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6 (a), 7 e 8

(Trabalhadores metalúrgicos)

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem			
	1.º ano		2.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	19	19	18	18
17 anos .....	18	18	—	—

(a) Apenas para traçador da construção naval e traçador planificador.

#### Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6

(Trabalhadores metalúrgicos)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela I
Praticante do 1.º ano .....	14	14
Praticante do 1.º ano .....	12	12

#### Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7

(Trabalhadores metalúrgicos)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela I
Praticante do 1.º ano .....	14	14
Praticante do 1.º ano .....	13	13

#### Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8

(Trabalhadores metalúrgicos)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela I
Praticante do 1.º ano .....	15	15
Praticante do 1.º ano .....	14	14

#### Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9

(Trabalhadores metalúrgicos)

Idade de admissão	Tempo de prática			
	1.º ano		2.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	17	17	15	15
17 anos .....	15	15	—	—

#### Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 10

(Trabalhadores metalúrgicos)

Idade de admissão	Tempo de prática			
	1.º ano		2.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
16 anos .....	18	18	16	16
17 anos .....	16	16	—	—

## II

### **Critério diferenciador das tabelas salariais**

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos três anos de exercício.

3 — No caso de empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado (2 ou 1).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração aplicar-se-á a tabela I até à determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II, publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1994, não poderão passar a aplicar a tabela I.

## III

### **Produção de efeitos**

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 1998.

## ANEXO II

### **Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração**

#### **Grau 0:**

Técnico industrial (escalão 3).

#### **Grau 1:**

Analista informático.  
Chefe de serviços (escritório).  
Contabilista.  
Técnico industrial (escalão 2).

#### **Grau 2:**

Inspector administrativo.  
Maquinista naval.  
Programador informático.  
Técnico industrial (escalão 1).  
Técnico de serviço social (escalão de mais de um ano).

#### **Grau 3:**

Chefe de secção (escritório).  
Chefe de vendas.  
Desenhador-projectista.  
Encarregado geral (construção civil).  
Guarda-livros.  
Medidor-orçamentista-coordenador.  
Planificador — 1.º escalão.  
Programador mecanográfico.  
Técnico fabril.  
Técnico de mercados.

#### **Grau 4:**

Agente de métodos.  
Assistente operacional.  
Chefe de redacção de revista.  
Coordenador de obras.  
Desenhador de arte finalista (artes gráficas).  
Desenhador-maquetista.  
Enfermeiro-coordenador.  
Gestor de *stocks*.  
Tesoureiro.

#### **Grau 5:**

Agente de normalização.  
Chefe de movimento.  
Coordenador de exploração marítima.  
Desenhador retocador (artes gráficas).  
Maquetista-coordenador.  
Medidor-orçamentista (escalão de mais de seis anos).  
Planificador — 2.º escalão (escalão de mais de seis anos).  
Preparador de comando numérico.  
Preparador de trabalho.  
Redactor de revista.  
Secretário.  
Supervisor de fornos a arco para fundição de aço.  
Técnico de controlo de qualidade.  
Técnico de higiene industrial.  
Técnico de prevenção.  
Técnico de produto.  
Técnico de serviço social (escalão até um ano).  
Tradutor.

#### **Grau 6:**

Agente de compras.  
Analista de funções.  
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Cronometrista (escalão de mais de um ano).  
Demonstrador de máquinas e equipamentos.  
Desenhador (escalão de mais de seis anos).  
Desenhador gráfico (escalão de mais de seis anos).  
Desenhador de topografia (escalão de mais de seis anos).  
Ecónomo.  
Educador(a) de infância.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de parque (serviços aduaneiros).  
Enfermeiro (grau A).  
Escriturário principal.  
Inspector de vendas.  
Medidor (escalão de mais de seis anos).  
Medidor-orçamentista (escalão de três a seis anos).  
Mergulhador (escalão de mais de dois anos).  
Monitor.  
Monitor informático.  
Operador de laboratório químico (escalão de mais de um ano).  
Orçamentista.  
Planificador — 2.º escalão (escalão de três a seis anos).  
Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva (escalão de mais de um ano).  
Programador de fabrico (escalão de mais de um ano).  
Prospector de vendas.  
Radiologista industrial (escalão de mais de um ano).  
Soldador de qualificação especializada.



Técnico de aparelhos de electromedicina.  
 Técnico de electrónica.  
 Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações.  
 Técnico de ensaios não destrutivos.  
 Técnico de gás.  
 Traçador da construção naval 1.<sup>a</sup> (a).  
 Traçador — planificador de 1.<sup>a</sup> (a).  
 Vendedor especializado.

#### Grau 7:

Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
 Agente de aprovisionamento (escalão de mais de um ano) (b).  
 Ajudante de guarda-livros (b).  
 Aplainador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Arvorado da construção civil (b).  
 Auxiliar de educação (b).  
 Auxiliar de enfermagem (b).  
 Bate-chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>  
 Beneficiador de caldeiras de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Caixa (b).  
 Calafate de 1.<sup>a</sup>  
 Caldeireiro de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de branco (de banco) de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de estruturas de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro naval de 1.<sup>a</sup>  
 Carregador qualificado de forno de redução de 1.<sup>a</sup>  
 Cinzelador de 1.<sup>a</sup>  
 Colunista.  
 Compositor manual (gráfico) — oficial.  
 Controlador de qualidade (escalão de mais de um ano) (b).  
 Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Cronometrista (escalão até um ano).  
 Descritor (escalão de mais de um ano).  
 Desenhador (escalão de três a seis anos).  
 Desenhador gráfico (escalão de três a seis anos).  
 Desenhador de topografia (escalão de três a seis anos).  
 Doqueiro de 1.<sup>a</sup>  
 Electricista de alta tensão (escalão de mais de três anos).  
 Electricista auto (escalão de mais de três anos).  
 Electricista de baixa tensão (escalão de mais de três anos).  
 Electricista-bobinador (escalão de mais de três anos).  
 Electricista de conservação industrial (escalão de mais de três anos).  
 Electricista em geral (escalão de mais de três anos).  
 Electricista naval (escalão de mais de três anos).  
 Electricista-operador de quadros eléctricos, centrais e subestações (escalão de mais de três anos).  
 Electricista de veículos de tracção eléctrica (escalão de mais de três anos).  
 Electroerosador de 1.<sup>a</sup>  
 Electromecânico (escalão de mais de três anos).  
 Encarregado de refeitório (b).  
 Enfermeiro (grau B).  
 Ensaíador-afinador de 1.<sup>a</sup>  
 Escatelador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
 Esmaltador a quente de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Especialista químico.  
 Estampador a quente em malho de queda livre de 1.<sup>a</sup>  
 Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.  
 Estofador de 1.<sup>a</sup>  
 Experimentador (escalão de mais de um ano) (b).

Experimentador de moldes metálicos (escalão de mais de um ano).  
 Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>  
 Fiel de armazém (b).  
 Fogueiro de 1.<sup>a</sup>  
 Forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas de 1.<sup>a</sup>  
 Fotógrafo.  
 Fresador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Fundidor-moldador manual de 1.<sup>a</sup>  
 Gravador de 1.<sup>a</sup>  
 Gravador de peças em madeira para armas de fogo de 1.<sup>a</sup>  
 Impressor tipográfico (gráfico).  
 Instalador de redes de gás de 1.<sup>a</sup>  
 Instrumentista de controlo industrial (escalão de mais de três anos).  
 Litógrafo-fotógrafo (gráfico) — oficial.  
 Litógrafo-impressor (gráfico) — oficial.  
 Litógrafo-montador (gráfico) — oficial.  
 Litógrafo-transportador (gráfico) — oficial.  
 Macheiro manual de fundição de 1.<sup>a</sup>  
 Mandrilador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Maquetista (escalão de mais de seis anos).  
 Maquinista de locomotiva (b).  
 Marcador-maçariqueiro para a indústria naval de 1.<sup>a</sup>  
 Marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhagem pesada de terraplenagem, escavação e ou máquinas agrícolas de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhos a gás de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de armamento de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aviões de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de bombas injectoras de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.<sup>a</sup>  
 Medidor (escalão de três a seis anos).  
 Medidor-orçamentista (escalão até três anos).  
 Mergulhador (escalão até dois anos).  
 Modelador de 1.<sup>a</sup>  
 Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de baterias (escalão de mais de três anos).  
 Montador de blindagens de querena de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de construções metálicas pesadas de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de pré-esforços de 1.<sup>a</sup>  
 Motorista de pesados (b).  
 Operador informático.  
 Operador de instalações de revestimento de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de instalação de transformação química do minério de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de laboratório de ensaios mecânicos (escalão de mais de um ano).  
 Operador de laboratório químico (escalão até um ano).  
 Operador mecanográfico.  
 Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico (escalão de mais de um ano).  
 Operador de ultra-sons (escalão de mais de um ano) (b).  
 Operário de limpezas industriais de 1.<sup>a</sup>  
 Pedreiro da indústria naval de 1.<sup>a</sup>  
 Penteeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Perfilador de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor da construção civil de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor de lisos e ou letras de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.<sup>a</sup>  
 Planificador — 2.º escalão (escalão até três anos).  
 Polidor manual (madeiras) de 1.<sup>a</sup>

Preparador de análises clínicas (escalão de mais de um ano) (b).  
 Preparador auxiliar de trabalho (escalão de mais de três anos).  
 Preparador informático de dados.  
 Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva (escalão até um ano).  
 Programador de fabrico (escalão até um ano).  
 Promotor de vendas.  
 Radiologista industrial (escalão até um ano).  
 Recepcionista ou atendedor de oficina (escalão de mais de um ano).  
 Rectificador de fieiras ou matrizes de 1.<sup>a</sup>  
 Rectificador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Repuxador de 1.<sup>a</sup>  
 Sangrador de fornos de redução de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de caldeiras de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro-ferrageiro de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de rastos de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de tubos de 1.<sup>a</sup>  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>  
 Soldador de redes de gás de 1.<sup>a</sup>  
 Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel de 1.<sup>a</sup>  
 Temperador de metais de 1.<sup>a</sup>  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Traçador da construção naval de 1.<sup>a</sup>  
 Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup>  
 Traçador-planificador de 2.<sup>a</sup>  
 Veleiro de 1.<sup>a</sup>  
 Vendedor:

Caixeiro-viajante;  
 Caixeiro de praça;  
 Caixeiro de mar.

Verificador de produtos adquiridos (escalão de mais de um ano).

#### Grau 8:

Afiador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>  
 Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores de 1.<sup>a</sup>  
 Agente de produção (escalão de mais de um ano).  
 Ajudante de fiel de armazém (b).  
 Ajudante de sangria de fornos de redução.  
 Aplainador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Apontador (escalão de mais de um ano) (b).  
 Assentador de isolamentos de 1.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Bate-chapas (chapeiro) de 2.<sup>a</sup>  
 Beneficiador de caldeiras de 2.<sup>a</sup>  
 Bombeiro fabril de 1.<sup>a</sup>  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Calafate de 2.<sup>a</sup>  
 Caldeireiro de 2.<sup>a</sup>  
 Canalizador (picheleiro) de 1.<sup>a</sup>  
 Canteiro de 1.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de branco (de banco) de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de estruturas de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 2.<sup>a</sup>

Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro naval de 2.<sup>a</sup>  
 Carregador de forno de redução de 1.<sup>a</sup>  
 Carregador qualificado de forno de redução de 2.<sup>a</sup>  
 Chumbeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Cinzelador de 1.<sup>a</sup>  
 Cobrador (b).  
 Compositor-moldador de carimbos de borracha de 1.<sup>a</sup>  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>  
 Condutor de ponte rolante de vazamento de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Conferente abastecedor de linha (escalão de mais de dois anos) (c).  
 Controlador de qualidade de armas de fogo (escalão de mais de um ano).  
 Coordenador de tempos livres (escalão de mais de um ano).  
 Cortador de metal duro de 1.<sup>a</sup>  
 Cortador-prensador de peças de cutelaria de 1.<sup>a</sup>  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
 Decapador por jacto de 1.<sup>a</sup>  
 Demonstrador (comércio) (escalão de mais de um ano).  
 Desenhador (escalão até três anos).  
 Desenhador gráfico (escalão até três anos).  
 Desenhador de topografia (escalão até três anos).  
 Despachante (escalão de mais de um ano) (b).  
 Despenseiro (b).  
 Doqueiro de 2.<sup>a</sup>  
 Electricista de alta tensão (escalão até três anos).  
 Electricista auto (escalão até três anos).  
 Electricista de baixa tensão (escalão até três anos).  
 Electricista-bobinador (escalão até três anos).  
 Electricista de conservação industrial (escalão até três anos).  
 Electricista em geral (escalão até três anos).  
 Electricista naval (escalão até três anos).  
 Electricista-operador de quadros eléctricos, centrais e subestações (escalão até três anos).  
 Electricista de veículos de tracção eléctrica (escalão até três anos).  
 Electroerosador de 2.<sup>a</sup>  
 Electromecânico (escalão até três anos).  
 Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>  
 Encadernador (gráfico) — oficial.  
 Encalcador de 1.<sup>a</sup>  
 Enformador de lâminas termoplásticas (escalão de mais de dois anos) (c).  
 Ensaíador-afinador de 2.<sup>a</sup>  
 Escatelador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
 Esmaltador a frio de 1.<sup>a</sup>  
 Esmaltador a quente de 2.<sup>a</sup>  
 Especializado (químico).  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos (gráfico).  
 Estampador a quente em malho de queda livre de 2.<sup>a</sup>  
 Estampador-prensador de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Estanhador de 1.<sup>a</sup> (c).  
 Estofador de 2.<sup>a</sup>  
 Estucador (construção civil) de 1.<sup>a</sup>  
 Experimentador de máquinas de escrever (escalão de mais de um ano) (b).  
 Ferrageiro de 1.<sup>a</sup>  
 Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>  
 Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>  
 Ferreiro ou forjador em série de 1.<sup>a</sup>  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
 Forjador de limas de 1.<sup>a</sup>

Forno de 1.<sup>a</sup>  
 Forno de fornos de fusão de ligas ferrosas de 2.<sup>a</sup>  
 Forno de fornos de fusão de ligas não ferrosas de 1.<sup>a</sup>  
 Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Fundidor-moldador manual de 2.<sup>a</sup>  
 Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Gravador de 2.<sup>a</sup>  
 Gravador de peças em madeira para armas de fogo de 2.<sup>a</sup>  
 Guilhotinador de folha de madeira de 1.<sup>a</sup>  
 Guilhotineiro de 1.<sup>a</sup>  
 Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 1.<sup>a</sup>  
 Instalador de redes de gás de 2.<sup>a</sup>  
 Instrumentista de controlo industrial (escalão até três anos).  
 Laminador de 1.<sup>a</sup>  
 Laminador de cutelarias de 1.<sup>a</sup>  
 Latoeiro de candeeiros de 1.<sup>a</sup>  
 Limador-alisador de 1.<sup>a</sup>  
 Limador-amolador de cutelarias (rebarbador) de 1.<sup>a</sup>  
 Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>  
 Macheiro manual de fundição de 2.<sup>a</sup>  
 Mandrilador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Maquetista (escalão de três a seis anos).  
 Maquinista de cartonagem de 1.<sup>a</sup>  
 Maquinista de força motriz de 1.<sup>a</sup>  
 Marcador-maçariqueiro para a indústria naval de 2.<sup>a</sup>  
 Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
 Marinheiro oficial de 1.<sup>a</sup>  
 Marteleiro (construção civil) de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhagem pesada de terraplanagem, escavação e ou máquinas agrícolas de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhos de gás de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de armamento de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aviões de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de bombas injetoras de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.<sup>a</sup>  
 Medidor (escalão até três anos).  
 Metalizador à pistola de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Modelador de 2.<sup>a</sup>  
 Modelador ou polidor de material óptico de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Moldador de barcos ou outras estruturas de fibra de 1.<sup>a</sup>  
 Montador-afinador de peças de cutelaria de 1.<sup>a</sup>  
 Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de andaimes da indústria naval de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de baterias (escalão até três anos).  
 Montador de blindagens de querena de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de cardas de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de construções metálicas pesadas de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de máquinas de escrever de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.<sup>a</sup> (c).  
 Montador de pneus especializado.  
 Montador de pré-esforço de 2.<sup>a</sup>  
 Motorista de ligeiros (b).  
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Operador de câmara escura de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de concentração de minérios de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de engenho de coluna ou montante para trabalhos de tolerâncias apertadas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de ensaios de estanquidade de garrafas para gás de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Operador de equipamentos de perfuração de solos de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de fornos de sinterização em vácuo de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de instalação de revestimento de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de instalação de transformação química de minério de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de instalações de matérias-primas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de contabilidade.  
 Operador de máquinas de corte por lâminas rotativas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de equilibrar de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de estirar de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar teias metálicas (tecelão de teias metálicas de 1.<sup>a</sup>).  
 Operador de máquinas de fabricar tubos de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de formar cabos de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fundição injectada de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de furar radial de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de injeção de gás do frio (escalão de mais de dois anos).  
 Operador de máquinas de pantógrafo de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas extrusoras (escalão de mais de dois anos).  
 Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico (escalão até um ano).  
 Operador de prensa de extrudir de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de serra programável para madeira de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de telex.  
 Operador de tesoura universal de 1.<sup>a</sup>  
 Operário de limpezas industriais de 2.<sup>a</sup>  
 Patentador de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Pedreiro (trolha) de 1.<sup>a</sup>  
 Pedreiro da indústria naval de 2.<sup>a</sup>  
 Pentecreiro de 2.<sup>a</sup>  
 Perfurador-verificador-operador de posto de dados.  
 Perfilador de 2.<sup>a</sup>  
 Picador ou repicador de limas de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor da construção civil de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor especializado de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor da indústria naval de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor de lisos e ou letras de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.<sup>a</sup>  
 Plastificador de 1.<sup>a</sup>  
 Polidor de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Polidor de cutelarias de 1.<sup>a</sup>  
 Polidor manual (madeiras) de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Preparador auxiliar de trabalho (escalão até três anos).  
 Preparador de eléctrodos de 1.<sup>a</sup>  
 Preparador de tintas para linhas de montagem de 1.<sup>a</sup> (c).  
 Propagandista.  
 Rebarbador especializado e ou de ferramentas pesadas de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Rebitador de 1.<sup>a</sup>  
 Recepcionista ou atendedor de oficina (escalão até um ano).  
 Rectificador de fieiras ou matrizes de 2.<sup>a</sup>  
 Rectificador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Reparador de isqueiros ou canetas de 1.<sup>a</sup>  
 Reparador de linha de 1.<sup>a</sup>  
 Repuxador de 2.<sup>a</sup>  
 Revestidor de cilindros cardadores de 1.<sup>a</sup>  
 Sangrador de fornos de redução de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de caldeiras de 2.<sup>a</sup>

Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro-ferrageiro de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de metais não ferrosos de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de rastos de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de tubos de 2.<sup>a</sup>  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>  
 Soldador de redes de gás de 2.<sup>a</sup>  
 Soldador por pontos ou costura de 1.<sup>a</sup>  
 Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel de 2.<sup>a</sup>  
 Temperador de metais de 2.<sup>a</sup>  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Torneiro de peito ou de ungheta de 1.<sup>a</sup>  
 Traçador da construção naval de 3.<sup>a</sup>  
 Traçador-marcador de 2.<sup>a</sup>  
 Traçador-planificador de 3.<sup>a</sup>  
 Tractorista ou maquinista de estacaria de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Trefilador de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Vazador de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Veleiro de 2.<sup>a</sup>  
 Vulcanizador de 1.<sup>a</sup>  
 Zincador de 1.<sup>a</sup>

#### Grau 9:

Abastecedor de fornos de desgasificação (escalão de mais de um ano).  
 Abastecedor de matérias-primas (escalão de mais de um ano).  
 Acabador de machos para fundição de 1.<sup>a</sup>  
 Acabador de pequenas peças gravadas de 1.<sup>a</sup>  
 Acabador de tubos de 1.<sup>a</sup>  
 Afagador de tacos de 1.<sup>a</sup>  
 Afiador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>  
 Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores de 2.<sup>a</sup>  
 Agente de aprovisionamento (escalão até um ano).  
 Ajudante de colunista.  
 Ajudante de motorista (d).  
 Alinhador de escrita de 1.<sup>a</sup>  
 Amolador de 1.<sup>a</sup>  
 Aplainador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Arameiro de 1.<sup>a</sup>  
 Armador de ferro de 1.<sup>a</sup>  
 Arquivista fabril (escalão de mais de quatro anos).  
 Arquivista técnico (desenho) (escalão de mais de quatro anos) (d).  
 Assentador de isolamentos de 2.<sup>a</sup>  
 Assentador de tacos de 1.<sup>a</sup>  
 Assentador de vias de 1.<sup>a</sup>  
 Assistente de consultório.  
 Atarraxador de 1.<sup>a</sup>  
 Auxiliar (gráfico) — 4.º ano.  
 Auxiliar de condutor de máquinas de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas não ferrosas de 1.<sup>a</sup>  
 Barbeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Bate-chapas (chapeiro) de 3.<sup>a</sup>  
 Beneficiador de caldeiras de 3.<sup>a</sup>  
 Bombeiro fabril de 2.<sup>a</sup>  
 Caixa de balcão (d).

Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Caixoteiro (escalão de mais de um ano).  
 Calafate de 3.<sup>a</sup>  
 Caldeireiro de 3.<sup>a</sup>  
 Canalizador (picheleiro) de 2.<sup>a</sup>  
 Canteiro de 2.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de branco (de banco) de 3.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de estruturas de 3.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de limpos e ou conservação de 3.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro naval de 3.<sup>a</sup>  
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.<sup>a</sup>  
 Carregador de forno de redução de 2.<sup>a</sup>  
 Carregador-descarregador de 1.<sup>a</sup> (d).  
 Carregador qualificado de forno de redução de 3.<sup>a</sup>  
 Chumbeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Cinzelador de 3.<sup>a</sup>  
 Colocador de machos para fundição.  
 Compositor-moldador de carimbos de borracha de 2.<sup>a</sup>  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
 Condutor de ponte rolante de vazamento de 2.<sup>a</sup>  
 Conferente de 1.<sup>a</sup>  
 Conferente-abastecedor de linha (escalão até dois anos).  
 Controlador-caixa (hotelaria) (d).  
 Controlador de qualidade (escalão até um ano).  
 Controlador de qualidade de armas de fogo (escalão até um ano).  
 Cortador (hotelaria) de 1.<sup>a</sup> (d).  
 Cortador de guilhotina (gráfico) (escalão de mais de dois anos).  
 Cortador de metal duro de 2.<sup>a</sup>  
 Cortador-prensador de peças de cutelaria de 2.<sup>a</sup>  
 Cortador ou serrador de materiais de 1.<sup>a</sup>  
 Cortador(a) de tecidos ou pergamóides de 1.<sup>a</sup>  
 Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
 Decapador por jacto de 2.<sup>a</sup>  
 Decapador por processos químicos de 1.<sup>a</sup> (c).  
 Descritor (escalão até um ano) (d).  
 Desempenador de 1.<sup>a</sup>  
 Desenhador, pintor ou decorador de esmaltagem de 1.<sup>a</sup> (d).  
 Detector de deficiências de fabrico de 1.<sup>a</sup>  
 Doqueiro de 3.<sup>a</sup>  
 Electricista de alta tensão — pré-oficial.  
 Electricista auto — pré-oficial.  
 Electricista de baixa tensão — pré-oficial.  
 Electricista-bobinador — pré-oficial.  
 Electricista de conservação industrial — pré-oficial.  
 Electricista em geral — pré-oficial.  
 Electricista naval — pré-oficial.  
 Electricista-operador de quadros eléctricos centrais e subestações — pré-oficial.  
 Electricista de veículos de tracção eléctrica pré-oficial.  
 Electroerosador de 3.<sup>a</sup>  
 Electromecânico — pré-oficial.  
 Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>  
 Encalfador de 2.<sup>a</sup>  
 Enformador de lâminas termoplásticas (escalão até dois anos).  
 Enformador de forno de cal (escalão de mais de um ano).  
 Engatador ou agulheiro.  
 Ensaiador-afinador de 3.<sup>a</sup>  
 Entregador de máquinas ou equipamentos de 1.<sup>a</sup>  
 Escatelador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
 Esmaltador à espátula de pequenas peças de 1.<sup>a</sup>

Esmaltador a frio de 2.<sup>a</sup>  
 Esmaltador a quente de 3.<sup>a</sup>  
 Esmerilador de 1.<sup>a</sup>  
 Esmerilador de limas de 1.<sup>a</sup>  
 Especificador de materiais de desenho.  
 Estampador-prensador de 2.<sup>a</sup>  
 Estanhador de 2.<sup>a</sup>  
 Estofador de 3.<sup>a</sup>  
 Estofador em série e ou colchoeiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (c).  
 Estucador (construção civil) de 2.<sup>a</sup>  
 Experimentador (escalão até um ano).  
 Experimentador de moldes metálicos (escalão até um ano).  
 Facejador (madeiras) de 1.<sup>a</sup>  
 Ferrageiro de 2.<sup>a</sup>  
 Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>  
 Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>  
 Ferreiro ou forjador em série de 2.<sup>a</sup>  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup>  
 Forjador de limas de 2.<sup>a</sup>  
 Forneiro de 2.<sup>a</sup>  
 Forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas de 3.<sup>a</sup>  
 Forneiro de fornos de fusão de ligas não ferrosas de 2.<sup>a</sup>  
 Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Fresador em série de 1.<sup>a</sup>  
 Fundidor-moldador manual de 3.<sup>a</sup>  
 Fundidor-moldador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
 Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Gravador de 3.<sup>a</sup>  
 Gravador de peças em madeira para armas de fogo de 3.<sup>a</sup>  
 Guilhotinador de folha de madeira de 2.<sup>a</sup>  
 Guilhotineiro de 2.<sup>a</sup>  
 Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 2.<sup>a</sup>  
 Laminador de 2.<sup>a</sup>  
 Laminador de cutelaria de 2.<sup>a</sup>  
 Latoeiro de candeieiros de 2.<sup>a</sup>  
 Lavador de viaturas.  
 Levantador de peças fundidas de 1.<sup>a</sup>  
 Limador-alisador de 2.<sup>a</sup>  
 Limador-amolador de cutelarias (rebarbador) de 2.<sup>a</sup>  
 Lixador (manual ou mecânico) (madeiras) de 1.<sup>a</sup>  
 Lubrificador de 1.<sup>a</sup>  
 Lubrificador de veículos automóveis.  
 Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup>  
 Macheiro manual de fundição de 3.<sup>a</sup>  
 Macheiro mecânico de fundição de 1.<sup>a</sup>  
 Malhador de 1.<sup>a</sup>  
 Mandrilador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Mandrilador de peças em série de 1.<sup>a</sup>  
 Manufactor de material de higiene e segurança de 1.<sup>a</sup>  
 Maquetista (escalão até três anos).  
 Maquinista de cartonagem de 2.<sup>a</sup>  
 Maquinista de força motriz de 2.<sup>a</sup>  
 Marcador-maçariqueiro para a indústria naval de 3.<sup>a</sup>  
 Marceneiro de 3.<sup>a</sup>  
 Marinheiro oficial de 2.<sup>a</sup>  
 Marteleiro (construção civil) de 2.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhagem pesada de terraplenagem, escavação e ou máquinas agrícolas de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de armamento de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de aviões de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de bombas injectoras de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>  
 Mecânico de máquinas de escritório de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.<sup>a</sup>  
 Metalizador à pistola de 2.<sup>a</sup>  
 Modelador de 3.<sup>a</sup>  
 Modelador ou polidor de material óptico de 1.<sup>a</sup>  
 Moldador de barcos e outras estruturas de fibra de 2.<sup>a</sup>  
 Montador-afinador de peças de cutelaria de 2.<sup>a</sup>  
 Montador-ajustador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
 Montador de andaimes da indústria naval de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de baterias — pré-oficial.  
 Montador de blindagem de querena de 3.<sup>a</sup>  
 Montador de cardas de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de carimbos de borracha de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de construções metálicas pesadas de 3.<sup>a</sup>  
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de máquinas de escrever de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de peças de cutelaria de 1.<sup>a</sup> (b).  
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de pré-esforços de 3.<sup>a</sup>  
 Movimentador de carros em parque.  
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de câmara escura de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de chanfradeira de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de concentração de minérios de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de engenho de coluna ou montante para trabalhos de tolerâncias apertadas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de engenho de coluna ou portátil de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de ensacamento (escalão de mais de um ano).  
 Operador de ensaios de estanquidade de garrafas para gás de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de equipamentos de perfuração de solos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de estufas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de fornos de calcinação de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de fornos de fabrico de cianamida cálcica (escalão de mais de um ano).  
 Operador de fornos de redução e carburação de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de fornos de sinterização em atmosfera de hidrogénio de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de fornos de sinterização em vácuo de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de gerador de acetileno de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de instalação de antipoluição (escalão de mais de dois anos).  
 Operador de instalação de britagem (escalão de mais de um ano).  
 Operador de instalação de moagem do carboneto de cálcio e cianamida (escalão de mais de um ano).  
 Operador de instalação de revestimento de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de instalação de transformação química do minério de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de instalações de matérias-primas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de laboratório de ensaios mecânicos (escalão até um ano).  
 Operador de máquinas de abrir fendas e parafusos de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas automáticas de polir de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de balancé de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de bobinar de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de cardar pasta de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de corte por lâminas rotativas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de decapar por grenalha de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de equilibrar de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de estirar de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar agulhas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar rede de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fazer corrente de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar discos e ou folhas de serra de 1.<sup>a</sup>

Operador de máquinas de fabricar molas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar pregos de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar puado rígido de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar teias metálicas (tecelão de teias metálicas).  
 Operador de máquinas de fabricar tubos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar bisnagas metálicas e outras de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas para o fabrico de eléctrodos de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de formar cabos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fundição injectada de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de furar radial de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de injeção de gás de frio (escalação até dois anos).  
 Operador de máquinas de instalação mecânica de esticar tela metálica para o fabrico de papel de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de microfilmagem de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas pantógrafo de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de pontear e ou calibrar parafusos e ou chanfrar porcas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquina extrusora (escalação até dois anos).  
 Operador de máquinas para transformar e preparar folha de alumínio de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de misturador de carga para briquetes (escalação de mais de um ano).  
 Operador de orladora de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de posto de bombagem de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de prensa de extrudir de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de radiotelefone de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de serra programável para madeiras de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de ultra-sons (escalação até um ano).  
 Operário de limpezas industriais de 3.<sup>a</sup>  
 Operário de manobras de 1.<sup>a</sup>  
 Patentador de 2.<sup>a</sup>  
 Pedreiro (trolha) de 2.<sup>a</sup>  
 Pedreiro da indústria naval de 3.<sup>a</sup>  
 Pentecreiro de 3.<sup>a</sup>  
 Perfilador de 3.<sup>a</sup>  
 Picador ou repicador de limas de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor da construção civil de 3.<sup>a</sup>  
 Pintor especializado de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor da indústria naval de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de lisos e ou letras de 3.<sup>a</sup>  
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.<sup>a</sup>  
 Plastificador de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor de cutelarias de 2.<sup>a</sup>  
 Polidor manual (madeiras) de 3.<sup>a</sup>  
 Polidor mecânico (madeiras) de 2.<sup>a</sup>  
 Pregueiro manual de 1.<sup>a</sup>  
 Prensador-colador (madeiras) de 1.<sup>a</sup>  
 Preparador de análises clínicas (escalação até um ano).  
 Preparador de areias para fundição de 1.<sup>a</sup>  
 Preparador de eléctrodos de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de esmaltes de 1.<sup>a</sup>  
 Preparador de isolamento de limas destinadas à têmpera de 1.<sup>a</sup>  
 Preparador de pasta (escalação de mais de um ano).  
 Preparador de pasta abrasiva e massa para polimento de metais (mais de dois anos).  
 Preparador de pintura de 1.<sup>a</sup> (e).  
 Preparador de pós e misturas de metal duro de 1.<sup>a</sup>  
 Preparador de tintas para linhas de montagem de 2.<sup>a</sup>  
 Quebra-gitos ou corta-gitos de 1.<sup>a</sup>  
 Raspador-picador de 1.<sup>a</sup>  
 Rebarbador especializado e ou de ferramentas pesadas de 2.<sup>a</sup>  
 Rebarbador-limpador de 1.<sup>a</sup> (c).  
 Rebitador de 2.<sup>a</sup>  
 Recepcionista (escritório).  
 Rectificador de fieiras ou matrizes de 3.<sup>a</sup>  
 Rectificador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Rectificador de peças em série de 1.<sup>a</sup>  
 Reparador de isqueiros e canetas de 2.<sup>a</sup>  
 Reparador de linha de 2.<sup>a</sup>  
 Repuxador de 3.<sup>a</sup>  
 Respigador de madeiras de 1.<sup>a</sup>  
 Revestidor de artigos de fantasia de 1.<sup>a</sup>  
 Revestidor de bases de chapéus de carda (*flats*) de 1.<sup>a</sup>  
 Revestidor de cilindros cardadores de 2.<sup>a</sup>  
 Riscador de 1.<sup>a</sup>  
 Serrador mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de caldeiras de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro-ferrageiro de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de metais não ferrosos de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de rastos de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de tubos de 3.<sup>a</sup>  
 Soldador de baixo ponto de fusão de 1.<sup>a</sup>  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>  
 Soldador por pontos ou costura de 2.<sup>a</sup>  
 Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel de 3.<sup>a</sup>  
 Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca de 1.<sup>a</sup>  
 Temperador de metais de 3.<sup>a</sup>  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Torneiro de peças em série de 1.<sup>a</sup>  
 Torneiro de peito ou ungheta de 2.<sup>a</sup>  
 Traçador-marcador de 3.<sup>a</sup>  
 Tractorista ou maquinista de estacaria de 2.<sup>a</sup>  
 Trefilador de 2.<sup>a</sup>  
 Urdidor de 1.<sup>a</sup>  
 Vazador de 2.<sup>a</sup>  
 Veleiro de 3.<sup>a</sup>  
 Verificador de produtos adquiridos (escalação até um ano).  
 Vulcanizador de 2.<sup>a</sup>  
 Zelador de instalação de transporte de areias para fundição de 1.<sup>a</sup>  
 Zincador de 2.<sup>a</sup>

#### Grau 10:

Abastecedor de fornos de desgasificação (escalação de menos de um ano).  
 Abastecedor de matérias-primas (escalação de menos de um ano).  
 Acabador de machos para fundição de 2.<sup>a</sup>  
 Acabador de pequenas peças gravadas de 2.<sup>a</sup>  
 Acabador de tubos de 2.<sup>a</sup>  
 Afagador de tacos de 2.<sup>a</sup>  
 Afiador de ferramenta de 3.<sup>a</sup>

Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclo-  
 motores de 3.<sup>a</sup>  
 Agente de produção (escalão até um ano).  
 Alinhador de escrita de 2.<sup>a</sup>  
 Amarrador de 1.<sup>a</sup>  
 Amolador de 2.<sup>a</sup>  
 Apontador (escalão até um ano).  
 Arameiro de 2.<sup>a</sup>  
 Armador de ferro de 2.<sup>a</sup>  
 Arquivista fabril (escalão até quatro anos).  
 Arquivista técnico (desenho) (escalão até quatro anos).  
 Arrolhador (escalão de mais de um ano).  
 Assentador de isolamentos de 3.<sup>a</sup>  
 Assentador de tacos de 2.<sup>a</sup>  
 Assentador de vias de 2.<sup>a</sup>  
 Atarraxador de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar (gráfico) — 3.<sup>o</sup> ano.  
 Auxiliar de condutor de máquinas e aparelhos de ele-  
 vação e transporte de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas  
 de 3.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas não  
 ferrosas de 2.<sup>a</sup>  
 Auxiliar de operador de 1.<sup>a</sup>  
 Barbeiro de 2.<sup>a</sup>  
 Bombeiro fabril de 3.<sup>a</sup>  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
 Caixeiro (escalão de menos de um ano).  
 Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>  
 Canteiro de 3.<sup>a</sup>  
 Capataz (construção civil) (b).  
 Carpinteiro de toco ou cofragem de 2.<sup>a</sup>  
 Carregador-descarregador de 2.<sup>a</sup>  
 Cartonageira (escalão de mais de um ano).  
 Chegador (3.<sup>o</sup> ano).  
 Chumbeiro de 3.<sup>a</sup>  
 Chumbeiro manual (ou fabril) de 1.<sup>a</sup> (d).  
 Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiro de 1.<sup>a</sup>  
 Colocador de pesos de 1.<sup>a</sup>  
 Compositor-moldador de carimbos de borracha de 3.<sup>a</sup>  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e trans-  
 porte de 3.<sup>a</sup>  
 Condutor de moinho de limalhas (escalão de mais de  
 um ano).  
 Condutor de ponte rolante de vazamento de 3.<sup>a</sup>  
 Conferente de 2.<sup>a</sup>  
 Coordenador de tempos livres (escalão de menos de  
 um ano).  
 Cortador (hotelaria) de 2.<sup>a</sup>  
 Cortador de metal duro de 3.<sup>a</sup>  
 Cortador-prensador de peças de cutelaria de 3.<sup>a</sup>  
 Cortador ou serrador de materiais de 2.<sup>a</sup>  
 Cortador(a) de tecidos ou pergamóides de 2.<sup>a</sup>  
 Cravador de 1.<sup>a</sup>  
 Dactilógrafo (2.<sup>o</sup> ano).  
 Decapador por jacto de 3.<sup>a</sup>  
 Decapador por processos químicos de 2.<sup>a</sup>  
 Demonstrador (escalão até um ano).  
 Desempenador de 2.<sup>a</sup>  
 Desenhador (tirocinante A do 2.<sup>o</sup> ano).  
 Desenhador gráfico (tirocinante A do 2.<sup>o</sup> ano).  
 Desenhador, pintor ou decorador de esmaltagem de 2.<sup>a</sup>  
 Desenhador de topografia (tirocinante A do 2.<sup>o</sup> ano).  
 Despachante (escalão até um ano).  
 Detector de deficiências de fabrico de 2.<sup>a</sup>  
 Embalador de 1.<sup>a</sup>  
 Embalador de cutelarias (mais de dois anos).  
 Empregado de balcão de 3.<sup>a</sup>  
 Empregado de lavandaria de 1.<sup>a</sup>  
 Encalcador de 3.<sup>a</sup>  
 Enfiador de teias de 1.<sup>a</sup>  
 Enfornador de forno de cal (escalão até um ano).  
 Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.<sup>a</sup>  
 Entregador de máquinas ou equipamentos de 2.<sup>a</sup>  
 Escolhedor-classificador de sucatas de 1.<sup>a</sup>  
 Esmaltador à espátula de pequenas peças de 2.<sup>a</sup>  
 Esmaltador a frio de 3.<sup>a</sup>  
 Esmerilador de 2.<sup>a</sup>  
 Esmerilador de limas de 2.<sup>a</sup>  
 Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (escritórios).  
 Stampador-prensador de 3.<sup>a</sup>  
 Estanhador de 3.<sup>a</sup>  
 Estofador em série e ou colchoeiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Experimentador de máquinas de escrever (escalão até  
 um ano).  
 Facejador (madeiras) de 2.<sup>a</sup>  
 Ferrageiro de 3.<sup>a</sup>  
 Ferramenteiro de 3.<sup>a</sup>  
 Ferreiro ou forjador em série de 3.<sup>a</sup>  
 Forjador de limas de 3.<sup>a</sup>  
 Forneiro de 3.<sup>a</sup>  
 Forneiro de forno de ligas não ferrosas de 3.<sup>a</sup>  
 Fresador em série de 2.<sup>a</sup>  
 Fundidor-moldador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Guilhotinador de folha de madeira de 3.<sup>a</sup>  
 Guilhotinador de 3.<sup>a</sup>  
 Impressor de serigrafia (escalão de mais de dois anos).  
 Impressor de verniz (escalão de mais de um ano).  
 Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aque-  
 cimento, de queima ou refrigeração de 3.<sup>a</sup>  
 Jardineiro (escalão de mais de um ano) (d).  
 Laminador de 3.<sup>a</sup>  
 Laminador de cutelarias de 3.<sup>a</sup>  
 Lavandeiro de 1.<sup>a</sup>  
 Levantador de peças fundidas de 2.<sup>a</sup>  
 Limador-alisador de 3.<sup>a</sup>  
 Limador-amolador de cutelarias (rebarbador) de 3.<sup>a</sup>  
 Limpador de viaturas.  
 Lixador (manual ou mecânico) (madeiras) de 2.<sup>a</sup>  
 Lubrificador de 2.<sup>a</sup>  
 Maçariqueiro de 3.<sup>a</sup>  
 Macheiro mecânico de fundição de 2.<sup>a</sup>  
 Malhador de 2.<sup>a</sup>  
 Mandrilador de peças em série de 2.<sup>a</sup>  
 Manufactor de material de higiene e segurança de 2.<sup>a</sup>  
 Maquetista (tirocinante A do 2.<sup>o</sup> ano).  
 Maquinista de cartonagem de 3.<sup>a</sup>  
 Maquinista de força motriz de 3.<sup>a</sup>  
 Marcador de 1.<sup>a</sup>  
 Marginador-retirador (escalão de mais de dois anos).  
 Marinheiro oficial de 3.<sup>a</sup>  
 Mecânico de madeiras de 3.<sup>a</sup>  
 Medidor (tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano).  
 Metalizador à pistola de 3.<sup>a</sup>  
 Modelador ou polidor de material óptico de 3.<sup>a</sup>  
 Moldador de barcos e ou outras estruturas de fibra de 3.<sup>a</sup>  
 Montador-afinador de peças de cutelaria de 3.<sup>a</sup>  
 Montador de andaimes para a indústria naval de 3.<sup>a</sup>  
 Montador de cardas de 3.<sup>a</sup>  
 Montador de carimbos de borracha de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de peças de cutelaria de 2.<sup>a</sup>  
 Montador de máquinas de escrever de 3.<sup>a</sup>  
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.<sup>a</sup>

Montador de pneus.  
 Operador de automático (sarilhador) (escalão de mais de um ano).  
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de câmara escura de 3.<sup>a</sup>  
 Operador do campo experimental agrícola.  
 Operador de chanfradeira de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de engenho de coluna ou portátil de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de ensacamento (escalão até um ano).  
 Operador de estufas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de fornos de calcinação de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de fornos de fabrico de cianamida cálcica (escalão até um ano).  
 Operador de fornos de redução e carburação de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de fornos de sinterização em atmosfera de hidrogénio de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de gerador de acetileno de 2.<sup>a</sup>  
 Operador heliográfico (escalão de mais de quatro anos) (d).  
 Operador de instalação de antipoluição (escalão de menos de dois anos).  
 Operador de instalação de britagem (escalão até um ano).  
 Operador de instalação de moagem de carboneto de cálcio e cianamida (escalão até um ano).  
 Operador de instalação rotativa para limpar peças de 1.<sup>a</sup>  
 Operador manual (gráfico) (escalão de mais de dois anos).  
 Operador de máquinas de abrir fendas a parafusos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas automáticas de polir de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de balancé de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de bobinar de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de cardar pasta de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de corte por lâminas rotativas de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de decapar por grenalha de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de encher escovas ou puados de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de encruar varão a frio de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar agrafes de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar agulhas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar anzóis de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar rede de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar cápsulas de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar correntes de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar discos e ou folhas de serra de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar fechos de correr de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar molas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar pregos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar puado rígido de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabricar redes para a pesca de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabrico de bisnagas metálicas e outras de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de fundição injectada de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquina ou instalação mecânica de esticar tela mecânica para o fabrico de papel de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de microfilmagem de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de pontear e ou calibrar e ou chanfrar porcas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de temperar puados de 1.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas de *transfer* automáticas de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de máquinas para transformar e preparar folhas de alumínio de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de misturador de cargas para briquetes (escalão até um ano).  
 Operador de orladora de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de posto de bombagem de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de radiotelefone de 2.<sup>a</sup>  
 Operador de recolha e preparação de amostras (escalão de mais de um ano).  
 Operador de regulador automático (escalão de mais de um ano).  
 Operador de serra programável para madeiras de 3.<sup>a</sup>  
 Operador de tesoura universal de 3.<sup>a</sup>  
 Operário de manobras de 2.<sup>a</sup>  
 Patentador de 3.<sup>a</sup>  
 Pesador-contador de 1.<sup>a</sup>  
 Picador ou repicador de limas de 3.<sup>a</sup>  
 Pintor de cápsulas de 1.<sup>a</sup>  
 Pintor da indústria naval de 3.<sup>a</sup>  
 Pintor-secador de machos para fundição de 1.<sup>a</sup>  
 Polidor de 3.<sup>a</sup>  
 Polidor de cutelarias de 3.<sup>a</sup>  
 Pré-oficial (construção civil).  
 Pregueiro manual de 2.<sup>a</sup>  
 Prensador-colador madeiras de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de areias para fundição de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de esmaltes de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de isolamento de limas destinadas à têmpera de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de pasta (escalão até um ano).  
 Preparador de pasta abrasiva e massa para polimento de metais (até dois anos).  
 Preparador de pintura de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de pós e misturas de metal duro de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de tintas para linhas de montagem de 3.<sup>a</sup>  
 Quebra-gitos ou corta-gitos de 2.<sup>a</sup>  
 Raspador-picador de 2.<sup>a</sup>  
 Rebarbador especializado e ou de ferramentas pesadas de 3.<sup>a</sup>  
 Rebarbador-limpador de 2.<sup>a</sup>  
 Rebitador de 3.<sup>a</sup>  
 Rectificador de peças em série de 2.<sup>a</sup>  
 Reprodutor de documentos (d).  
 Respigador de madeiras de 2.<sup>a</sup>  
 Revestidor de artigos de fantasia de 2.<sup>a</sup>  
 Revestidor de bases de chapéus de carda de 2.<sup>a</sup>  
 Riscador de 2.<sup>a</sup>  
 Semiespecializado (químico).  
 Serrador mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro de metais não ferrosos de 1.<sup>a</sup>  
 Soldador de baixo ponto de fusão de 2.<sup>a</sup>  
 Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca de 2.<sup>a</sup>  
 Telefonista (d).  
 Torneiro de peças em série de 2.<sup>a</sup>  
 Torneiro de peito ou unheta de 3.<sup>a</sup>  
 Trefilador de 3.<sup>a</sup>  
 Urdidor de 2.<sup>a</sup>  
 Vazador de 3.<sup>a</sup>  
 Vigilante de infantário.  
 Zelador e abastecedor de nora da instalação de deca-pagem de limas de 1.<sup>a</sup>  
 Zelador de instalação de transporte de areias para fundição de 2.<sup>a</sup>  
 Zincador de 3.<sup>a</sup>



#### Grau 11:

Abastecedor de carburantes.  
Amarrador de 2.<sup>a</sup>  
Arrolhador (escalão até um ano).  
Auxiliar (gráfico) do 2.<sup>o</sup> ano.  
Auxiliar de operador de 2.<sup>a</sup>  
Chegador do 2.<sup>o</sup> ano.  
Chumbeiro manual (ou fabril) de 2.<sup>a</sup>  
Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiros de 2.<sup>a</sup>  
Colocador de pesos de 2.<sup>a</sup>  
Condutor de moinho de limalhas (escalão até um ano).  
Cortador de guilhotina (gráfico) (escalão até dois anos).  
Cravador de 2.<sup>a</sup>  
Embalador de cutelarias (até dois anos).  
Embalador de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de lavandaria de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de refeitório.  
Empregado de serviços externos (estafeta).  
Enfiador de teias de 2.<sup>a</sup>  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 2.<sup>a</sup>  
Escolhedor-classificador de sucatas de 2.<sup>a</sup>  
Lavandeiro de 2.<sup>a</sup>  
Marcador de 2.<sup>a</sup>  
Operador de automáticos (sarilhador) (escalão até um ano).  
Operador de instalação rotativa para limpar peças de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de encher escovas ou puados de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de encruar varão a frio de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de fabricar agraes de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de fabricar anzóis de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de fabricar cápsulas de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de fabricar fechos de correr de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de fabricar redes para a pesca de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de temperar puados de 2.<sup>a</sup>  
Operador de recolha e preparação de amostras (escalão até um ano).  
Operador de regulador automático (escalão até um ano).  
Pesador-cortador de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de cápsulas de 2.<sup>a</sup>  
Pintor-secador de machos para fundição de 2.<sup>a</sup>  
Roupeiro.  
Trabalhador do campo experimental agrícola.  
Zelador e abastecedor de nora da instalação de decapagem de limas de 2.<sup>a</sup>

#### Grau 12:

Auxiliar (gráfico) do 1.<sup>o</sup> ano.  
Caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Cartonageira (escalão até um ano).  
Chegador do 1.<sup>o</sup> ano.  
Contínuo.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Desenhador (tirocinante A do 1.<sup>o</sup> ano).  
Desenhador gráfico (tirocinante A do 1.<sup>o</sup> ano).  
Desenhador de topografia (tirocinante A do 1.<sup>o</sup> ano).  
Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (escritórios).  
Guarda impressor de serigrafia (escalão até dois anos).  
Impressor de verniz (escalão até um ano).  
Jardineiro (escalão até um ano).  
Marginador-retirador (escalão até dois anos).  
Maquetista (tirocinante A do 1.<sup>o</sup> ano).

Medidor (tirocinante A do 1.<sup>o</sup> ano).  
Operador heliográfico (escalão até quatro anos).  
Operador manual (gráfico) (escalão até dois anos).  
Porteiro.

#### Grau 13:

Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> ano.  
Ajudante de lubrificador (e).  
Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.  
Distribuidor.  
Operário não especializado (servente metalúrgico).  
Servente (construção civil e comércio).  
Trabalhador de limpeza.  
Trabalhador de serviço de apoio (gráfico).

#### Grau 14:

Aprendiz (gráfico) do 5.<sup>o</sup> ano.  
Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Grau 15:

Desenhador (tirocinante B do 3.<sup>o</sup> ano).  
Desenhador gráfico (tirocinante B do 3.<sup>o</sup> ano).  
Desenhador de topografia (tirocinante B do 3.<sup>o</sup> ano).  
Medidor (tirocinante B do 3.<sup>o</sup> ano).  
Maquetista (tirocinante B do 3.<sup>o</sup> ano).

#### Grau 16:

Desenhador (tirocinante B do 2.<sup>o</sup> ano).  
Desenhador gráfico (tirocinante B do 2.<sup>o</sup> ano).  
Desenhador de topografia (tirocinante B do 2.<sup>o</sup> ano).  
Electricista (aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano).  
Medidor (tirocinante B do 2.<sup>o</sup> ano).  
Maquetista (tirocinante B do 2.<sup>o</sup> ano).  
Montador de baterias (aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano).  
Paquete do 4.<sup>o</sup> ano.

#### Grau 17:

Desenhador (tirocinante B do 1.<sup>o</sup> ano).  
Desenhador gráfico (tirocinante B do 1.<sup>o</sup> ano).  
Desenhador de topografia (tirocinante B do 1.<sup>o</sup> ano).  
Medidor (tirocinante B do 1.<sup>o</sup> ano).  
Maquetista (tirocinante B do 1.<sup>o</sup> ano).

#### Grau 18:

Caixeiro (praticante do 3.<sup>o</sup> ano).  
Electricista (aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano).  
Montador de baterias (aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano).  
Paquete do 3.<sup>o</sup> ano.

#### Grau 19:

Caixeiro (praticante do 2.<sup>o</sup> ano).  
Electricista (aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano).

#### Grau 20:

Caixeiro (praticante do 1.<sup>o</sup> ano).  
Paquete do 1.<sup>o</sup> ano.

(a) Profissões do grau 6 que admitem tirocinio (prática) e aprendizagem.

(b) Profissões dos graus 7 e 8 que não admitem aprendizagem.

(c) Profissões que no ramo de montagem de veículos automóveis não admitem aprendizagem nem tirocinio (prática).

(d) Profissões que não admitem tirocinio (prática).

(e) Esta profissão ascende à de lubrificador de veículos automóveis após um ano.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Abastecedor de carburantes.* — É o trabalhador maior de 19 anos que faz o abastecimento e ou venda de carburantes e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar das bombas e prestar assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo do motor, água e pressão dos pneus, podendo, eventualmente, proceder à oclusão de pneus e câmaras-de-ar.

*Abastecedor de fornos de desgasificação.* — É o trabalhador que tem por função encher as çambas com antracite, sangrar o forno e substituir o forneiro nos impedimentos deste. Procede também à deslocação do antracite sangrado para a fábrica de pasta.

*Abastecedor de matérias-primas.* — É o trabalhador que procede ao abastecimento dos fornos com matérias-primas, quer manual quer mecanicamente, de acordo com as instruções recebidas sobre a natureza e a qualidade dos componentes da carga; controla ou efectua a pesagem de cargas, quando for caso disso.

*Acabador de machos para fundição.* — É o trabalhador que predominantemente elimina excessos de areia, detecta deficiências de fabrico e corrige pequenos defeitos em machos para fundição provenientes de moldação mecânica.

*Acabador de pequenas peças gravadas.* — É o trabalhador que executa, no acabamento de pequenas peças gravadas, tais como carimbos, medalhas, emblemas e outros artigos similares, polimentos, foscagens, chanfragens, enchimentos a tinta, lacre, cera, óxidos e outros produtos similares.

*Acabador de tubos.* — É o trabalhador que, procedendo ao acabamento de tubos, aperfeiçoa manual ou mecanicamente a respectiva costura. Extrai rebarbas e desempenha os tubos. Eventualmente poderá proceder ao corte dos troços do tubo que apresentam defeitos ou proceder à recuperação dos mesmos.

*Afagador de tacos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, desbasta e afaga tacos ou qualquer pavimento de madeira com máquinas apropriadas e raspadores.

*Afiador de ferramentas.* — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, tais como fresas, machos de atarraxar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente, poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

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

*Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.* — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

*Agente de aprovisionamento.* — É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos.

*Agente de compras.* — É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda, interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários à produção directa ou indirecta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidades e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembaraço alfandegário.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos na fase de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

*Agente de normalização.* — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender o arquivo e divulgação das normas.

*Agente de produção.* — É o trabalhador que, genericamente, agrupa, selecciona, examina e encaminha todos os elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços de produção. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção onde tem a sua actividade. Não desempenha outras funções técnicas definidas neste contrato, nem as dos trabalhadores de escritório.

*Ajudante de colunista.* — É o trabalhador que colabora com o colunista sob a sua orientação no desempenho das tarefas que a este são inerentes.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros, com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livro de contabilidade.

*Ajudante de lubrificador de veículos automóveis.* — É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do lubrificador de veículos automóveis e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a lubrificação de veículos automóveis.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia

na sua descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Pode entregar directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

*Ajudante de sangria de forno de redução.* — É o trabalhador que auxilia o sangrador nas operações inerentes à sangria de um ou mais fornos, podendo substituí-lo nos seus impedimentos ou ausências.

*Alinhador de escrita.* — É o trabalhador que, em linha de montagem de máquinas de escrever, utilizando ferramentas próprias, afina o alinhamento de escrita da máquina.

*Amarrador.* — É o trabalhador que amarra e ou pendura peças ligeiras em ganchos de arame ou suportes similares apropriados para receberem tratamento por pintura, banhos químicos ou electroquímicos.

*Amolador.* — É o trabalhador que afia e ou repara utensílios e ferramentas para usos domésticos.

*Analista de funções.* — É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas, tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, por que o faz e o que exige o seu trabalho, executa em resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

*Analista informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) *Funcional (especialista de organização e métodos)* — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- b) *De sistemas* — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça;
- c) *Orgânico* — estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) *De «software»* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- e) *De exploração* — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o

programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.

*Aplainador mecânico.* — É o trabalhador que, manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento, trabalhando por desenho ou peça modelo, instruções verbais ou escritas. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

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

*Armador de ferro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa armaduras metálicas para betão armado, podendo, se necessário, proceder à sua colocação no local a que se destinam.

*Arquivista fabril.* — É o trabalhador que, nas secções de métodos, programação, planificação e preparação de trabalho, ou similares, predominantemente arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa aos processos de fabrico de mão-de-obra. Procede também à entrega dos documentos quando solicitados e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

*Arquivista técnico (desenho).* — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitado e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

*Arrolhador.* — É o trabalhador que tem por função arrolhar tambores cheios de carboneto vindos do balanceteiro, utilizando máquinas manuais ou eléctricas apropriadas.

*Arvorado (construção civil).* — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma profissão e de trabalhadores indiferenciados.

*Assentador de isolamentos.* — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

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

*Assentador de vias.* — É o trabalhador que implanta e conserva troços de via férrea. Prepara o terreno, assenta travessas, substitui carris e agulhas e ataca a via com balastro ou areia. Pode encurvar os carris com macaco hidráulico. Verifica a distância entre carris com bitola. Por vezes limpa linhas e valetas.

*Assistente de consultório.* — É o trabalhador que, no consultório médico da empresa, auxilia o médico, desempenhando tarefas que não exigem preparação técnica específica, recebe os doentes, a quem transmite instruções, quando necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, esteriliza e arruma os instrumentos médicos utilizados na consulta.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos de desenho e que a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

*Atarraxador.* — É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

*Auxiliar de condutor de máquinas de elevação e transporte.* — É o trabalhador que auxilia os condutores de máquinas de movimentação ou aparelhos de elevação e transporte na execução das manobras, podendo ligar, desligar, engatar e desengatar os elementos a movimentar.

*Auxiliar de educação.* — É o trabalhador que colabora com a educadora de infância e sob a orientação desta, com base em planos previamente definidos, assegura as acções pedagógicas junto das crianças e zela pelo seu bem-estar, físico e psíquico, e pela higiene, alimentação e todas as actividades livres e ou orientadas ao longo do dia.

*Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador de enfermagem, com menos de três anos de exercício, que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

*Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas.* — É o trabalhador que auxilia o forneiro de forno de fusão de ligas ferrosas nas fases de condução do forno, nomeadamente na carga, descarga e sangria, assim como na sua reparação.

*Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas não ferrosas.* — É o trabalhador que auxilia o forneiro de forno de fusão de ligas não ferrosas nas fases de condução de forno, nomeadamente na carga, descarga e sangria, assim como na sua reparação.

*Auxiliar de operador.* — É o trabalhador que, formando equipa com o operador de um posto de trabalho, o auxilia na execução das respectivas operações, desempenhando tarefas simples, nomeadamente no abastecimento do posto de trabalho. Incluem-se nestas categorias os trabalhadores que, não detectando deficiências de fabrico por tacto ou visão, procedem à separação de peças dos vários modelos depois de executadas ou em curso de fabrico.

*Barbeiro.* — É o trabalhador que, ao serviço da empresa, corta barba e cabelo ao pessoal da empresa.

*Bate-chapas (chapeiro).* — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder a montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

*Beneficiador de caldeiras.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, utiliza na limpeza das caldeiras, motores, permutadores ou equipamentos similares e interiores de navios ferramentas adequadas, tais como turbinas, pistolas de alta pressão, de pintura e outras, faz limpezas químicas e isola e aplica refractários no interior de caldeiras.

*Bombeiro fabril.* — É o trabalhador que assegura condições de segurança e combate contra incêndios e presta primeiros socorros a sinistrados. Poderá efectuar montagem de manguueiras a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário.

*Caixa.* — É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços no estabelecimento; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, ou cheque, passa um recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

*Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.* — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do mesmo, dirige o serviço e o pessoal, coordenando e controlando as vendas.

*Caixeiro-praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que, no estabelecimento, está em regime de aprendizagem.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que constrói e repara caixas, caixotes ou paletas de madeira para a embalagem de máquinas ou produtos diversos ligados à metalurgia, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Calafate.* — É o trabalhador a quem compete as operações de calafeto, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe.

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

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

*Canteiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta cantaria nas obras ou oficinas.

*Capataz (construção civil).* — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

*Carpinteiro de branco (carpinteiro de banco).* — É o trabalhador que executa alojamentos, mobiliários ou adornos em embarcações ou para embarcações.

*Carpinteiro de estruturas.* — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas e componentes de máquinas, móveis metálicos e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira e outros materiais não metálicos. Também fabrica estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

*Carpinteiro de limpos e ou conservação.* — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, executa trabalhos de conservação, reparação ou modificação de equipamentos ou instalações em madeira ou matérias similares.

*Carpinteiro de moldes ou modelos.* — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para modelações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

*Carpinteiro naval.* — É o trabalhador que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira ou executa outros trabalhos em madeira em embarcações ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe e desencalhe.

*Carpinteiro de tosko ou cofragem.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa cofragens.

*Carregador-descarregador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de carregamento e descarregamento dos materiais a granel, lingagem e deslingagem de atados, em embarcações ou em terra.

*Carregador de forno de redução.* — É o trabalhador que procede ao carregamento de um ou mais fornos, de acordo com instruções recebidas, competindo-lhe vigiar pelo equipamento dos mesmos e executar todos os trabalhos inerentes à zona de trabalho que lhe estiver atribuída.

*Carregador qualificado de forno de redução.* — É o trabalhador que, além do desempenho das funções de carregador, utiliza nas suas tarefas equipamento de certa complexidade nas operações de carregamento, picagem e distribuição de carga aos fornos de redução, podendo

ainda efectuar outras tarefas relacionadas com a marcha do forno, tais como recolha de amostras, leituras, pesagens e registos.

*Cartonageiro(a).* — É o trabalhador que, na produção de embalagens de cartão, confecciona e ou decora, manual ou mecanicamente, caixas, estofos ou outros artigos similares.

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

*Chefe de linha de montagem.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla, coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que, existindo secção própria, orienta e dirige todo o movimento de transportes da empresa.

*Chefe de redacção de revista.* — É o trabalhador que, predominantemente, elabora e assegura a publicação da revista da empresa, sendo responsável pela sua orientação. Redige a informação interna e divulga-a.

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

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige ou chefia um ou mais sectores de serviços. Poderá, também, conforme as necessidades das empresas, ter a designação de:

Chefe geral de serviços;  
Chefe de departamento;  
Chefe de divisão;  
Chefe de escritório.

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

*Chegador.* — É o trabalhador, também designado «ajudante» ou «aprendiz» de fogueiro, que, sob exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento do 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.

*Chumbeiro.* — É o trabalhador que executa, monta e repara instalações, revestimentos e equipamentos de chumbo, utilizando ferramentas apropriadas.

*Chumbeiro manual (ou fabril).* — É o trabalhador que executa uma ou mais das diversas tarefas de fabrico de chumbo saturno.

*Cinzelador.* — É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa em chapas de metais não ferrosos trabalho em relevo ou lavado.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

*Colocador de machos de fundição.* — É o trabalhador que coloca machos, junta as moldações e fecha as caixas moldadas.

*Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiros.* — É o trabalhador que coloca em tabuleiros as pastilhas de metal duro para sinterização depois de separar as que apresentem flagrantes deficiências de fabrico.

*Colocador de pesos.* — É o trabalhador que, predominantemente, manipula pesos sobre as caixas de moldação para neutralizar a pressão metaloestática.

*Colunista.* — É o trabalhador que tem por função vigiar o equipamento da central de azoto, sendo o responsável pelo funcionamento da instalação, competindo-lhe assim a orientação e execução de todas as manobras e regulação.

*Compositor manual (gráfico).* — É o trabalhador que combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão, concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz a distribuição após a impressão; a operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (ex.: Ludlow), que funde através de junção de matrizes, linhas bloco, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

*Compositor-moldador de carimbos de borracha.* — É o trabalhador que no fabrico de carimbos de borracha utiliza tipos de chumbo ou metal, compõe, moldando de seguida a massa ou *flan* apropriado, vulcaniza a borracha no molde obtido, podendo fazer a montagem das bases nos cabos.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

*Condutor de moinho de limalhas.* — É o trabalhador que procede ao abastecimento do moinho de moer limalhas depois de previamente seleccionar as limalhas, embala e carrega o ferromanganés, ferrossilicomanganés, ferromanganés afinado e efectua a limpeza do moinho.

*Condutor de ponte rolante de vazamento.* — É o trabalhador que conduz, numa oficina de fundição, pontes rolantes que se destinam a operações de vazamento de metais em fusão em moldações de areia e manuseamento das respectivas caixas.

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

*Conferente-abastecedor de linha.* — É o trabalhador que, na oficina de fabricação e em linhas de montagem, confere e verifica o material quanto ao seu estado e o distribui pelos postos de trabalho.

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

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los, estampilhar e entregar correspondência. Pode ainda executar os serviços de reprodução de documentos e de endereçamento.

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

*Controlador de qualidade (b).* — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

*Controlador de qualidade de armas de fogo.* — É o trabalhador que procede ao controlo final das armas de fogo, quanto ao bom funcionamento dos seus órgãos mecânicos alinhamento, armadura e aspecto geral da arma, antes e depois do ensaio de tiro.

*Coordenador de exploração marítima.* — É o trabalhador que planifica e coordena a distribuição dos navios pelos cais do estaleiro e actuação de equipas em operações a bordo de navios ao largo, providencia o trans-

porte fluvial de materiais e de pessoal de um estaleiro para o outro e para navios em idêntica situação, controla e regista entradas e saídas de materiais do parque.

*Coordenador de obras.* — É o trabalhador que coordena e fiscaliza as diferentes fases das obras de grandes investimentos e os trabalhos dos diferentes empreiteiros de acordo com os respectivos desenhos. Elabora as especificações de consulta sobre materiais e ou obras e confere as facturas relativamente às obras.

*Coordenador de tempos livres.* — É o trabalhador que na empresa actua directamente junto dos trabalhadores, na situação de desemprego técnico, com vista à sua ocupação durante o tempo de falta de trabalho, proporcionando-lhes, de acordo com programas de actividades previamente estabelecidos por outrem, a ocupação de carácter educativo ou recreativo; age como elemento de ligação entre os trabalhadores nessa situação e os competentes órgãos da empresa, controlando presenças e elaborando o respectivo gráfico informativo.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Cortador (d).* — É o trabalhador que, predominantemente, corta e prepara carne, podendo também cortar e preparar peixes.

*Cortador de guilhotina (gráfico).* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico, para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas, regula os programas, posiciona o papel; regulariza as margens; pode-se guiar por miras ou traços de referência, assegura a manutenção das máquinas. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares, unilaterais ou trilaterais.

*Cortador de metal duro.* — É o trabalhador que, por desenho ou instruções que lhe são fornecidos, e em máquinas de disco ou mó de diamante, procede ao corte e rectificação de metal duro.

*Cortador-prensador de peças de cutelaria.* — É o trabalhador que, manobrando máquinas, tais como balancês, prensas ou outras máquinas apropriadas, corta, enforma e grava por estampagem, a quente ou a frio, peças de cutelaria e similares, procedendo para o efeito à montagem e desmontagem das ferramentas e à normal regulação e lubrificação da máquina com que trabalha.

*Cortador ou serrador de materiais.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

*Cortador(a) de tecidos ou pergamóides.* — É o trabalhador que coloca em lote as peças de tecido ou pergamóide a cortar, conta-as, marca as linhas de corte e corta-as com o auxílio de uma máquina apropriada.

*Cozinheiro (b).* — 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, podendo ser incumbido de proceder à sua

requisição, tendo em conta o número provável de utentes, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Quando exerça a chefia da cozinha, compete-lhe ainda organizar, coordenar e dirigir os trabalhos da mesma, e, em especial, requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia o inventário de todo o material de cozinha e tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão e despedimento do pessoal.

*Cravador.* — É o trabalhador que, com o auxílio de ferramentas manuais ou pequenas máquinas, procede a operações de cravação para junção de pequenos elementos metálicos, tais como artigos de uso doméstico, decorativos ou industriais.

*Cronometrista.* — É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução, ritmos ou cadência do trabalho.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

*Decapador por jacto.* — É o trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

*Decapador por processos químicos.* — É o trabalhador que, por processos químicos, prepara peças metálicas para ulteriores operações industriais, retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procedendo a outras operações até obter o estado desejado para que a peça receba a protecção que lhe vai ser aplicada.

*Demonstrador (comércio).* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais ou comerciais, exposições ou domicílios, antes ou depois da venda.

*Demonstrador de máquinas e equipamentos.* — É o trabalhador que efectua demonstrações, dentro ou fora das instalações, de diversos tipos de viaturas, máquinas e equipamentos ou acessórios, com o objectivo de permitir que os clientes se apercebam das suas características e qualidades técnicas e do conveniente funcionamento dos mesmos.

*Descritor (d).* — É o trabalhador que observa directamente os trabalhos a executar e elabora listas para a realização dos mesmos e ou elaboração da respectiva factura.

*Desempenador.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede a simples desempenos em peças ou materiais.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos

(por exemplo, *croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais, requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador de arte finalista (artes gráficas).* — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou de uma maquete, executa, com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, um retoque fotográfico), material gráfico ou publicitário destinado a livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras, imprensa, televisão, postos de vendas, publicidade exterior e directa e marcas. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador gráfico.* — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Copia por decalque ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maquete, com tintas-da-china autográficas ou tintas opacas (nanquins), para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar, a lápis ou a tinta, cada uma das cores do original ou maquete, dando-lhes ponto ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra ou fazer as necessárias gravações.

*Desenhador maquetista (artes gráficas).* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria esboços e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinados à imprensa, televisão, postos de vendas, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

*Desenhador, pintor ou decorador de esmaltagem.* — É o trabalhador que desenha ou pinta motivos decorativos sobre peças esmaltadas ou aplica decalcomanias sobre as mesmas peças.

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

*Desenhador retocador (artes gráficas).* — É o trabalhador que, a partir de uma maquete ou diapositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador de topografia.* — É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico ou fotogramétrico. Interpreta as convenções utilizadas com a

grafia apropriada e faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

*Despachante.* — É o trabalhador que, no sector de expedição e transporte, procede a registos e emissão dos documentos indispensáveis ao movimento de transporte e expedição da empresa.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

*Detector de deficiências de fabrico.* — É o trabalhador que, de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, verifica se o produto adquirido, em curso de fabrico ou acabado está em condições de utilização, separando o que apresenta deficiências; para o efeito recebe instruções simples.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que, dentro do estabelecimento, distribui mercadoria por clientes ou sectores de vendas.

*Doqueiro.* — É o trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés, em doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água).

*Ecónomo.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados aos refeitórios ou cantinas. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidades, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza, é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade e fornece às secções de produção, de venda e de manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entrada, saída 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 a direcção determinar; fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário fixo e as existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato; assegura regras preestabelecidas de efi-



ciência económica, eventualmente emanadas do encarregado de refeitório.

*Educador(a)-coordenador(a).* — É o trabalhador responsável pela direcção, orientação e planeamento do jardim infantil, creche ou infantário.

*Educador(a) de infância.* — É o trabalhador responsável pela orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica meios educativos adequados ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc.). Acompanha a evolução da criança e estabelece, quando necessário, contactos com os pais e técnicos no sentido de obter uma acção educativa integrada. Colabora com o responsável do infantário na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas à criança. Assegura as acções pedagógicas mediante acção directa e ou orientação dos auxiliares de educação. Zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças.

*Electricista de alta tensão.* — É o profissional que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção e manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

*Electricista auto.* — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica (circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador). Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

*Electricista de baixa tensão.* — É o profissional que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão; executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

*Electricista-bobinador.* — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*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 baixa tensão, em fábricas, 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.

*Electricista em geral.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

*Electricista naval.* — É o trabalhador que instala, verifica, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de navios; efectua as tarefas fundamentais

do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de navios, o que requer conhecimentos especiais; utiliza fios e cabos adequados às instalações eléctricas da construção naval; instala circuitos e aparelhagem eléctrica, tais como de intercomunicação, sinalização acústica e luminosa, ventilação, alarme contra incêndios, iluminação, aquecimento, força motriz, estabilização e distribuição da corrente; estabelece os circuitos de alimentação e colabora nos trabalhos relativos à instalação de servomotores do leme, girobússolas, radares, emissores, receptores de rádio e outros equipamentos em que seja utilizada a energia eléctrica; localiza, determina e repara deficiências de funcionamento, eléctricas e mecânicas, de aparelhagem, máquinas e circuitos eléctricos instalados.

*Electricista operador de quadros eléctricos, centrais e subestações.* — É o trabalhador que vigia e controla a produção, transformação e distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração. Procede aos trabalhos de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Electricista de veículos de tracção eléctrica.* — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva, detecta e repara avarias dos circuitos, motores e aparelhagem eléctrica de veículos de tracção eléctrica. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Electroerosador.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de electroerosão, procedendo à reparação da máquina, apertos, manobras e verificações necessários às operações a efectuar.

*Electromecânico.* — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica em fábrica, oficina ou lugar de utilização; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens, com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo proceder à sua contagem e embrulho ou operar com máquinas simples de agramar e ou cintar manual ou mecanicamente e à colocação de etiquetas.

*Embalador de cutelarias.* — É o trabalhador que acondiciona as peças de cutelaria e similares em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens, com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, nomeadamente o de armazenamento ou de expedição, podendo proceder à sua limpeza, contagem mecânica e colocação de etiquetas, assim como proceder à marcação por processo electrolítico.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão e coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições.

Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de lavandaria.* — É o trabalhador que procede à recepção, lavagem e secagem (máquinas semiautomáticas) dos fatos e sapatos de trabalho, engoma roupa e faz arranjos de costura, sempre que necessário, na lavandaria da empresa.

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

*Empregado de serviços externos (estafeta).* — É o trabalhador que efectua no exterior pequenas aquisições, entrega ou recolha de documentos e serviço de informação, podendo eventualmente proceder a pagamentos de pequeno montante.

*Encalcador.* — É o trabalhador que veda as juntas de peças metálicas, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas apropriadas. Bate as juntas, esmagando-lhes os rebordos de forma a obter vedação. Pode chanfrar bordos de chaparia ou afagar determinadas superfícies de soldaduras.

*Encadernador (gráfico).* — É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra, abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra, faz o lombo, corta e apara e faz o revestimento; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretaria, caixas de arquivo e outros arquivos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos. Pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode agramar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

*Encarregado (ou contramestre).* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de linha de montagem e ou chefes de equipa e ou outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, tendo a seu cargo dois ou mais fiéis de armazém.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente encarregados (contramestres).

*Encarregado geral (construção civil).* — É o trabalhador que, possuindo o respectivo diploma, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

*Encarregado de parque (serviços aduaneiros).* — É o trabalhador responsável pelo serviço de parque, colaborante como despachante nos trâmites aduaneiros de desembarque e tráfego de materiais de CKD e viaturas completas.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório. Requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento de pessoal.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que exerce funções de promoção de saúde do indivíduo, com actividades preventivas, e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

*Enfiador de teias.* — É o trabalhador que enfia arames no pente ou nos liços de tear de teias metálicas ou plásticas, podendo eventualmente executar costuras em teias.

*Enformador (lâminas termoplásticas).* — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina destinada a enformar artigos ou materiais de plástico, por moldação de placas, através de processo pneumático (formação por vácuo), procedendo ainda à sua carga e descarga.

*Enformador de forno de cal.* — É o trabalhador que procede às diversas operações inerentes à marcha do forno, nomeadamente carga, descarga, escolha e ensilagem de cal, exercendo operações de pesagem das matérias-primas e vigilância ao funcionamento do forno, para o que liga o comando eléctrico e regula manualmente as válvulas, tendo em atenção as temperaturas, assim como os débitos de ar.

*Engatador ou agulheiro.* — É o trabalhador que engata e desengata vagões e ou muda a posição das agulhas e sinaliza a circulação.

*Ensaaiador-afinador.* — É o trabalhador que, predominantemente, analisa o estado das máquinas ou veículos a reparar, a fim de determinar as reparações a efectuar e ultimar as respectivas afinações depois da reparação ou na fase final de fabricação.

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

*Entregador de máquinas ou equipamentos.* — É o trabalhador que, fora das instalações da empresa, procede à entrega de máquinas ou equipamentos ao cliente, zelando pela segurança do seu acondicionamento durante o percurso e operações de descarga, não lhe permitindo fazer qualquer demonstração do funcionamento das mesmas.

*Escatelador mecânico.* — É o trabalhador que, no escatelador, executa todos os trabalhos de escatelação, interiores e exteriores, por desenho ou peças modelo. Prepara, se necessárias, ferramentas que utiliza.

*Escolhedor-classificador de sucata.* — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

*Escriturário.* — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório, executando várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e colher informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como serviço de pessoal, de compras e de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico. Acessoriamente pode ainda executar trabalhos de esteno-dactilografia em língua portuguesa e correspondência em língua portuguesa.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que, num dado sector, tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários.

*Esmaltador à espátula de pequenas peças.* — É o trabalhador que prepara e aplica sobre pequenas peças esmalte em pó húmido ou tinta à espátula, verifica o esmalte e procede ao acabamento das peças destinadas a fins decorativos ou industriais, tais como medalhas, emblemas, mostradores, etc.

*Esmaltador a frio.* — É o trabalhador que, por mergulho ou a pistola, aplica sobre superfícies metálicas previamente preparadas esmalte sob a forma de suspensão. Nesta profissão incluem-se os profissionais que procedem às operações de aparamento e bordagem das peças esmaltadas.

*Esmaltador a quente.* — É o trabalhador que distribui, com o auxílio de um peneiro, o esmalte em pó directamente sobre a superfície da peça a esmaltar, estando esta previamente aquecida ao rubro.

*Esmerilador.* — É o trabalhador que, na mó de esmeril, limpa, alisa ou afia peças ou objectos, dando-lhes

acabamento ou melhor aspecto, ou ainda preparando-os para serem submetidos a operações posteriores.

*Esmerilador de limas.* — É o trabalhador que, na mó de esmeril, alisa e prepara as superfícies das limas para serem submetidas a operações posteriores.

*Especialista (químico).* — É trabalhador que exerce funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

*Especializado (químico).* — É o trabalhador que exerce funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e, normalmente, não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

*Especificador de materiais (desenho).* — É o trabalhador não praticante e normalmente com prática de outra profissão que, sob solicitações de um desenhador, executa trabalhos auxiliares, tais como construção de modelos, especificações de materiais e cálculos de pesos.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Estampador a quente em malho de queda livre.* — É o trabalhador que, actuando com malho de queda livre, a quente ou a frio, procede à estampagem de peças metálicas. Para o efeito, procede à montagem e desmontagem das ferramentas e à normal regulação e lubrificação da máquina em que trabalha.

*Estampador-prensador.* — É o trabalhador que manobra prensas mecânicas ou hidráulicas e executa, a quente ou a frio, operações de estampagem ou prensagem.

*Estanhador.* — É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho sobre as peças ou materiais para os proteger; prepara e executa operações de soldadura e enchimento a estanho, assim como outras operações inerentes a esta profissão.

*Esteno-dactilógrafo (em língua estrangeira).* — É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

*Estofador.* — É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampar na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode executar operações de montagem inerentes à função.

*Estofador em série e ou colchoeiro mecânico.* — É o trabalhador que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem e ou que opera uma máquina de debruar colchões de molas. Incluem-se aqui os trabalhadores que operem máquinas de soldar plásticos e pergamóides por alta frequência.

*Estucador (construção civil).* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Experimentador.* — É o trabalhador que, nas oficinas de montagem, experimenta as unidades em fabricação, a fim de assinalar anomalias no funcionamento, tendo em vista a sua posterior correcção.

*Experimentador de máquinas de escrever.* — É o trabalhador que, nas linhas de montagem de máquinas de escrever, experimenta as unidades saídas das linhas de montagem, detectando e assinalando possíveis defeitos ou irregularidades por unidade ou lotes.

*Experimentador de moldes.* — É o trabalhador que verifica o funcionamento dos moldes para máquinas de injeção, ou similares, na fase de acabamento e quando levados a condições de trabalho. Anota e assinala possíveis defeitos, apresentando sugestões para a sua eliminação.

*Facejador (madeiras).* — É o trabalhador que opera com garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar, de broca e corrente.

*Ferrageiro.* — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferragens normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

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

*Ferreiro ou forjador.* — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

*Ferreiro ou forjador em série.* — É o trabalhador que forja, martelando mecanicamente metais aquecidos para a fabricação em série de peças e ou ferramentas.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

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

*Forjador de limas.* — É o trabalhador que, utilizando o martelo-pilão ou outras máquinas similares, procede à fabricação de limas, a partir de metal previamente aquecido. Pode ser especializado num único ciclo (martelagem de espigas ou pontas).

*Forneiro.* — É o trabalhador que procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, exceptuando-se os de fusão, podendo proceder

à sua carga e descarga e eventual reparação. Terá de designar-se especificamente pelos tipos de fornos que conduz.

*Forneiro de forno de fusão de ligas não ferrosas.* — É o trabalhador que procede a diversas operações dependentes da marcha do forno que conduz, podendo proceder à sua carga e descarga e seu revestimento interior.

*Forneiro de forno de fusão de ligas ferrosas.* — É o trabalhador que procede às diversas operações dependentes da marcha do forno que conduz, podendo proceder à sua carga e descarga, sangria e reparação, nomeadamente da caldeira, boca do forno e seu revestimento interior.

*Fotógrafo.* — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) *Operador.* — Executa todo o serviço de estúdio e reportagens fotográficas;
- b) *Impressor.* — Executa ampliações, revelações, reproduções, montagens e todo o género de impressão.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Fresador em série.* — É o trabalhador que opera uma máquina de fresar, em geral regulada por outrem para o trabalho em série. Eventualmente poderá regular a máquina, quando lhe forem fornecidos os dados necessários.

*Fundidor-moldador manual.* — É o trabalhador que, com base em métodos de fabrico que lhe são fornecidos, executa manualmente moldações em areia, utilizando moldes soltos ou cêrceas.

*Fundidor-moldador mecânico.* — É o trabalhador que, utilizando máquinas e ou chapa-molde, executa moldações em areia.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se neste caso por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

*Gestor de «stocks».* — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou *stocks*, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente e trata matematicamente de acordo com uma política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

*Gravador.* — É o trabalhador que talha manualmente caracteres e ou motivos decorativos sobre metais não preciosos.

*Gravador de peças em madeira para armas de fogo.* — É o trabalhador que, com auxílio de ferramentas adequadas, grava manualmente caracteres e ou motivos sobre peças de madeira para armas de fogo.

*Guarda.* — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para proteger contra incêndios e roubos e para proibir a entrada a pessoas não autorizadas.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa do Diário e Razão (livros e mapas), ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Guilhotinador de folha de madeira.* — É o trabalhador que manobra uma guilhotina que tem por finalidade cortar folhas de madeira em dimensões especificadas. Destaca das folhas as partes que apresentem deficiências.

*Guilhotineiro.* — É o trabalhador que, em guilhotinas apropriadas, corta chapas metálicas de diversas espessuras. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte ou *croquis* das peças em chapa a obter na guilhotina. Regula as esperas e guias da máquina, segundo as dimensões e ângulos indicados. Pode, quando necessário, marcar nas chapas as linhas de corte.

*Impressor de serigrafia.* — É o trabalhador que monta os quadros na máquina, efectua acertos por mira pelas marcas de referência, imprime, pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

*Impressor tipográfico.* — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição e efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada; regula a distância e a pressão; regula a tiragem, para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários, ajusta os alceamentos sobre a composição ou almofada e regula os dispositivos de aspiração. Pode preparar as tintas que utiliza. Pode ser especializado num tipo particular de máquina. Tira trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências. Assegura a manutenção da máquina.

*Impressor de verniz.* — É o trabalhador que regula, assegura e vigia uma máquina que imprime verniz, em fundo ou em camada protectora, podendo também imprimir fundos de esmalte em várias tonalidades. Alimenta e regula a distribuição uniforme do produto a empregar, bem como assegura a estufa de secagem acoplada (por máquina de impressão de verniz entende-se aquela que, por concepção de construção, só tem possibilidades de imprimir verniz).

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como função predominante a inspecção no que respeita à contabilidade e administração de todos os departamentos da empresa.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço de vendedores, caixeiros-viajantes e de praça e recebe reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento de queima ou refrigeração.* — É o trabalhador que, em casa do utilizador, instala, afina e eventualmente procede a pequenas reparações em móveis e ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração.

*Instalador de redes de gás.* — É o trabalhador a quem compete executar as redes de gás, sob a orientação de um técnico de gás. Possui a respectiva licença, passada pela Direcção-Geral de Energia.

*Instrumentista de controlo industrial.* — 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, quer em fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que trata das plantas e zonas verdes da empresa.

*Laminador.* — É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semiprodutos em barras, chapas ou perfis.

*Laminador de cutelarias.* — É o trabalhador que, operando em máquinas adequadas, procede à laminagem, a quente ou a frio, de peças de cutelaria, tais como facas, garfos, colheres e outros objectos de uso doméstico e similares.

*Latoeiro de candeeiros.* — É o trabalhador que, no fabrico de candeeiros, solda, enforma tubos, chapa fina ou outro material metálico, completando assim a primeira fase do fabrico de candeeiros, no fim da qual o candeeiro estará pronto a ser polido por outrem.

*Lavador de viaturas.* — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

*Lavandeiro.* — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças, antes ou depois de temperadas.

*Levantador de peças fundidas.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, separa as peças fundidas da areia de moldação. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que apertam as caixas de moldação, assim como os que procedem ao revestimento interior das colheres de vazamento.

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

*Limador-amolador de cutelarias (rebarbador).* — É o trabalhador que, utilizando máquinas automáticas ou manuais equipadas com abrasivos, desbasta, rectifica, afia, dá forma e alisa, nas suas superfícies, facas, garfos, colheres, tesouras, quebra-nozes, canivetes e outros objectos de uso doméstico e similares.

*Limpador de viaturas.* — É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza das viaturas, retirando-lhes quaisquer impurezas, excesso de colas e outras substâncias.

*Litógrafo-fotógrafo (gráfico).* — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter películas, tramadas ou não, destinadas à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção, em originais a cores, calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais opacos, a cores, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores, em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções e ler conhecimentos ou especialidade de electrónica.

*Litógrafo-impressor (gráfico).* — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou folhas metálicas, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em planos, directamente, folhas de papel ou chapas metálicas. Faz o alceamento e estica a chapa. Abastece a máquina de tinta e água. Providencia a alimentação de papel. Regula a distribuição da tinta. Examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas e efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação. Vigia a tiragem. Assegura a lavagem dos tinteiros e rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores. Efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

*Litógrafo-montador (gráfico).* — É o trabalhador que dispõe sobre uma película, segundo uma ordem determinada (e condiciona as características técnicas da secção a que se refere), textos impressos em películas, ou outro material fotográfico, tendo em vista a sua reprodução. Para impressões a cores efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas pela sobreposição à transferência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traças respectivas.

*Litógrafo-transportador (gráfico).* — É o trabalhador que prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pré-sensibilizadas positivos fotográficos destina-

dos à impressão por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências e retoca as chapas para eliminar as deficiências. Nos casos ainda existentes, pode trabalhar sobre pedras litográficas.

*Lixador (manual ou mecânico) de madeiras.* — É o trabalhador que prepara o acabamento de peças de madeira alisando-as e raspando-as, utilizando ferramentas manuais e mecânicas e abrasivos apropriados.

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

*Lubrificador de veículos automóveis.* — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ou atesta os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo de travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

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

*Macheiro manual de fundição.* — É o trabalhador que, manualmente, executa machos destinados a moldações.

*Macheiro mecânico de fundição.* — É o trabalhador que, utilizando máquina apropriada, executa machos destinados a moldações. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, manualmente, executam machos com areia de composição química especial em coquilha, aquecida ou não.

*Malhador.* — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para conseguir as peças pretendidas.

*Mandrilador mecânico.* — É o trabalhador que, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça de modelo. Prepara a máquina, e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em máquinas de furar radiais apropriadas, executam os mesmos trabalhos.

*Mandrilador de peças em série.* — É o trabalhador que opera uma máquina de mandrilar, em geral regulada por outrem para o trabalho em série. Eventualmente, poderá regular a máquina, quando lhe forem fornecidos dados necessários.

*Manufactor de material de higiene e segurança.* — É o trabalhador que executa, conserva e repara o material de protecção individual ou colectivo em tecido, couro e matérias plásticas.

**Maquetista.** — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar, por si só, algumas peças simples, como escadas, telhados, chaminés, muros, etc.

**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 de finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em vista o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

**Maquinista de cartonagem.** — É o trabalhador que, na produção de embalagens de cartão, conduz qualquer das seguintes máquinas: de corte e vinco circular, de platina ou vincar rotativa, serra de fita e de rodear, máquina de chapa de cortar tubos cilíndricos e cones de emulsionar papel e flexográfica ou quaisquer outras que transformem cartão, pasta, cartolina e papel, sendo responsável pela afinação e produção da mesma máquina, em função da sua especialização profissional.

**Maquinista de força motriz.** — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outras.

**Maquinista de locomotiva.** — É o trabalhador que conduz locomotivas eléctricas, a diesel ou a vapor para o reboque de vagões. Compete-lhe velar pelo bom funcionamento da máquina e conduzi-la com segurança, respeitando a velocidade compatível com o trajecto, traçado, estado da via e carga, podendo, se necessário, proceder a pequenas afinações e recarrilamento da composição.

**Maquinista naval.** — É o trabalhador que dirige a condução, reparação e manutenção de instalações marítimas e ou terrestres compostas por equipamentos como caldeiras, máquinas alternadoras, turbinas, motores diesel e de explosão, estações frigoríficas e de ar condicionado, compressores de ar, centrais termoeléctricas e máquinas auxiliares de outros serviços técnicos profissionais inerentes.

**Marcador.** — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, marca com cunhos algarismos, símbolos ou outras referências para a identificação de peças ou materiais.

**Marcador-maçariqueiro para a indústria naval.** — É o trabalhador que executa marcações e traçados sobre chapas e perfis com base em desenhos, especificações e outras instruções técnicas e corta chapas e perfis utilizando maçarico oxi-acetilénico ou máquinas semiautomáticas de oxicorte.

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

**Marginador-retirador.** — É o trabalhador que assegura a regularidade de alimentação de uma máquina de

imprimir com marginação manual. Regula a marginação, introduz a chapa de folha metálica ou faz a retirada junto à máquina.

**Marinheiro oficial.** — É o trabalhador que colabora em manobras de atracação e desatracação de material flutuante (navios, lanchas, cábreas, batelões e similares); repara e manufactura diversos materiais de marinharia; realiza testes de ensaios dos paus de carga e seus componentes. Executa ou repara artigos de lona ou similares, tais como capas protectoras, sanefas e redes, talhando-os e cosendo-os com máquina de costura ou manualmente. Pode proceder à reparação e confecção de cabos e estropos e, por vezes, a isolamentos térmicos, utilizando cartões de amianto ou de outras fibras adequadas.

**Marteleiro (construção civil).** — É o trabalhador que, com carácter predominante, manobra martelo perfurador ou demolidor.

**Mecânico de aparelhagem pesada, de terraplenagem e ou máquinas agrícolas.** — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, desmonta e conserva os órgãos das máquinas pesadas, de escavar e terraplenar e ainda máquinas agrícolas, nomeadamente tractores, ceifeiras, debulhadoras e ceifeiras-debulhadoras.

**Mecânico de aparelhos de gás.** — É o trabalhador a quem compete executar a montagem e reparação de aparelhos de gás. Possui a respectiva licença, passada pela Direcção-Geral de Energia.

**Mecânico de aparelhos de precisão.** — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

**Mecânico de armamento.** — É o trabalhador que detecta avarias, repara, afina, monta, desmonta e executa órgãos de diversas armas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, utilizando meios mecânicos ou manuais, calibram os canos das armas, conferindo-lhes determinado grau de acabamento.

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

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

**Mecânico de bombas injectoras.** — É o trabalhador que predominantemente repara, transforma, afina, monta e desmonta bombas de injeção, injectores e outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Mecânico de madeiras.** — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas de máquinas a produzir na indústria metalúrgica.

*Mecânico de máquinas de escritório.* — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

*Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.* — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*Medidor.* — É o trabalhador que, predominantemente, efectua os cálculos dimensionais requeridos pelo projecto ou das 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 custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento do tempo de utilização de mão-de-obra e equipamentos e programação e de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua, *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, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e 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 efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Medidor-orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

*Mergulhador.* — É o trabalhador que assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições; vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos búscias de sondas; calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar; utiliza equipamento apropriado e procede à sua conservação. Socorre naufragos.

*Metalizador à pistola.* — É o trabalhador que pulveriza e projecta metal fundido, para colorir materiais, peças

e objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

*Modelador.* — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara modelos de diversos materiais, tais como gessos, aço, araldite e similares, utilizados para moldações/modelos para serem copiados, empregando, para o efeito, máquinas e ferramentas adequadas.

*Modelador ou polidor de material óptico.* — É o trabalhador que, com o auxílio de máquinas e ferramentas apropriadas, transforma o vidro bruto em lentes de variados modelos e graduações destinadas ao fabrico de diversos tipos de máquinas.

*Moldador de barcos e outras estruturas de fibra.* — É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para a construção de barcos, apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói o barco e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar um molde de madeira, se tiver conhecimentos de carpinteiro.

*Monitor.* — É o trabalhador que ensina, teórica e ou praticamente, a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, como matéria a ministrar aos instruendos.

*Monitor informático.* — É o trabalhador que planifica os trabalhos nos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

*Montador-afinador de peças de cutelaria.* — É o trabalhador que procede à conjugação e montagem de cabos de madeira e outros materiais em facas, garfos, colheres, conjuntos de cozinha, tesouras, alicates, quebra-nozes e outros objectos de cutelaria e similares normalmente destinados ao uso doméstico ou industrial; procede à sua afinação, podendo detectar, em simultâneo, deficiências de fabrico.

*Montador ajustador de máquinas.* — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta profissão os profissionais que procedem à rascagem de peças, de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Montador de andaimes da indústria naval.* — É o trabalhador que monta e desmonta andaimes nos navios em construção ou reparação e noutras zonas do estaleiro. Pode ter de operar meios de elevação e transporte, montar e fixar cabos, andaimes suspensos, bailéus e pontes rolantes (*sky klembers*). Colabora na manutenção dos andaimes e na sua arrumação em parque.

*Montador de baterias.* — É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria, liga as placas umas às outras por soldadura, prepara o electrolito, efectua a ligação das baterias às barras de distribuição, controla carga com auxílio de aparelhos eléctricos de medida e retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas parte destas operações e ser denominado em conformidade.



*Montador de blindagem de querena.* — É o trabalhador que, predominantemente, enforma e monta chapas de blindagem nos navios em construção ou reparação.

*Montador de cardas.* — É o trabalhador que substitui peças e ou quadros e monta e afina cardas têxteis.

*Montador de carimbos de borracha.* — É o trabalhador que, no fabrico de carimbos de borracha, corta e ou prepara as bases da madeira e ou metal com os respectivos cabos, fazendo, de seguida, a respectiva colagem das borrachas.

*Montador de construções metálicas pesadas.* — É o trabalhador que procede à montagem ou reparação de blocos ou estruturas metálicas pesadas, nomeadamente em navios, pontes, torres e outros, utilizando para o efeito níveis, prumos e outros instrumentos. Para a conjugação dos vários elementos ou conjuntos metálicos utiliza pontos de soldadura, ferramentas ou elementos de aperto ou ligação. Pode utilizar maçarico de corte ou de aquecimento e servir-se do apoio de aparelhos de elevação adequados.

*Montador de estruturas metálicas ligeiras.* — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos, com excepção de pequenos acertos sem qualquer rigor.

*Montador de máquinas de escrever.* — É o trabalhador que, em linhas de montagem em série de máquinas de escrever, executa uma das operações inerentes à montagem, podendo proceder a pequenas afinações. Incluem-se aqui os trabalhadores que procedem à soldadura do tipo de escrita.

*Montador de peças de cutelaria.* — É o trabalhador que procede à conjugação de cabos de madeira, plástico ou outros materiais em facas, garfos, colheres e em conjuntos de cozinha e monta tesouras, alicates, quebra-nozes e ou canivetes e outros objectos de cutelaria normalmente destinados a uso doméstico ou industrial, procedendo à sua cravação, se necessário.

*Montador de peças ou órgãos mecânicos em série.* — É o trabalhador que, em linha de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados em máquinas. Não lhe compete qualquer modificação ou ajustamento nas peças que monta.

*Montador de pneus.* — É o trabalhador que procede à desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

*Montador de pneus especializado.* — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à calibragem das rodas e alinhamento da direcção.

*Montador de pré-esforço.* — É o trabalhador que, com base em desenhos e ou especificações técnicas, corta e associa cabos e tirantes de pré-esforço. Monta-os e estica-os segundo um plano previamente estabelecido, procedendo à injeção de caldas de cimento ou de outros produtos de protecção no interior das bainhas.

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação diária dos níveis de óleo e de água.

*Motorista de pesados.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pela orientação da carga e descarga, bem como pela verificação dos níveis de óleo e de água.

*Movimentador de carros em parque.* — É o trabalhador que movimenta, nas linhas de montagem, as unidades e as arruma nos parques, dentro dos limites da fábrica.

*Operador de automáticos (sarilhador).* — É o trabalhador que vigia os reguladores automáticos dos eléctrodos, procedendo ao controlo das intensidades da corrente, manobra os guinchos de suspensão dos eléctrodos, quando necessário, e colabora no içar e arrear dos eléctrodos na ocasião da sua substituição.

*Operador de banhos químicos e electroquímicos.* — É o trabalhador que coloca e retira, em instalações apropriadas, objectos de metal para tratamento por processos químicos e ou electroquímicos e conduz os banhos segundo instruções que lhe são fornecidas, a fim de obter depósitos metálicos, regularizações das superfícies (abrilhantamento) ou oxidação anódica ou outro tratamento semelhante; incluem-se nesta profissão os metalizadores por imersão em banho de metal em fusão.

*Operador de câmara-escura.* — É o trabalhador que executa, em câmara-escura, as tarefas relacionadas com o tratamento de chapas e películas fotográficas, imergindo-as em soluções químicas apropriadas a fim de obter negativos ou positivos transparentes a preto e branco e demais operações inerentes.

*Operador do campo experimental agrícola.* — É o trabalhador que exerce as funções de trabalhador do campo experimental agrícola. Tem a seu cargo a execução de ensaios de adubação do terreno segundo instruções que lhe são fornecidas. Controla e regista as produções obtidas com cada um dos esquemas de adubação.

*Operador de chanfradeira.* — É o trabalhador que opera com uma chanfradeira a fim de chanfrar chapas metálicas.

*Operador de concentração de minério.* — É o trabalhador que, em instalações adequadas, procede à concentração do minério de tungsténio, partindo de minérios pobres, realizando, para isso, operações de calibragem, moagem, flutuação, secagem e separação e outras tarefas decorrentes.

*Operador de engenho de coluna ou montante para trabalhos de tolerâncias apertadas.* — É o trabalhador que, no engenho de furar de coluna ou de montante e destinado a trabalhos com tolerâncias apertadas, executa furação, roscagem e facejamento sem necessidade de

marcação prévia das peças a executar. Obtém a localização da respectiva furação manobrando os órgãos da própria máquina, através de instrumentos de medição incorporados ou não na máquina, ferramentas reguláveis ou esperas. Trabalha por instruções ou desenho de simples interpretação.

*Operador de engenho de coluna ou portátil.* — É o trabalhador que, no engenho de furar de coluna ou portátil, executa furação, roscagem e facejamento no material ou peça devidamente marcado e ou, na falta de marcação, pode utilizar ferramentas adequadas de simples manejo, como esperas ou apoios previamente regulados por outrem.

*Operador de ensacamento.* — É o trabalhador que, no ensacamento do produto final, procede ao ensacamento e pesagem do produto, correcção da pesagem, se necessário, fecho dos sacos, utilizando máquina apropriada, deslocação dos sacos, feita manual ou mecanicamente, e regista as quantidades e limpeza do local de trabalho.

*Operador de ensaio de estanquidade em garrafas para gás.* — É o trabalhador que, utilizando o dispositivo adequado à aplicação de pressão hidráulica e sua medição, procede ao ensaio de verificação da estanquidade em garrafas para gás de petróleo liquefeito.

*Operador de equipamentos de perfuração de solos.* — É o trabalhador que manobra equipamentos adequados para a perfuração de solos e procede à montagem dos tubos de revestimento dos furos, podendo, quando necessário, reparar as brocas ou substituir as respectivas pontas de perfuração.

*Operador de estufas.* — É o trabalhador que controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas.

*Operador de fornos de fabrico de cianamida cálcica.* — É o trabalhador que, no fabrico de cianamida cálcica, prepara os fornos de azotação, procede ao respectivo enfornamento e desenfornamento e liga, desliga e vigia os mesmos fornos.

*Operador de fornos de calcinação.* — É o trabalhador que procede à pesagem e moagem do produto a calcinar, carrega-o no forno em barquilhas apropriadas, vigia a temperatura do forno e procede à sua descarga, passando o produto calcinado pelo aparelho de peneiração para depois ensacar, pesar e arrumar.

*Operador de forno de redução e carburação.* — É o trabalhador que, em fornos contínuos com a atmosfera de hidrogénio, procede à redução do óxido de carburação do tungsténio, carregando e descarregando as barquilhas que passam em forno contínuo com a atmosfera de hidrogénio, vigiando a sua temperatura, podendo executar outras tarefas inerentes.

*Operador de fornos de sinterização em atmosfera de hidrogénio.* — É o trabalhador que procede à sinterização dos produtos, carregando e descarregando os tabuleiros em fornos de vácuo, regulando e controlando temperaturas e vácuo e procedendo à operação de arrefecimento, de acordo com diagrama e instruções recebidos, podendo executar outras operações semelhantes e tarefas inerentes.

*Operador de fornos de sinterização em vácuo.* — É o trabalhador que procede à sinterização dos produtos, carregando e descarregando os tabuleiros em fornos de vácuo, regulando e controlando temperaturas e vácuo e procedendo à operação de arrefecimento, de acordo com diagrama e instruções recebidas, podendo executar outras operações semelhantes e tarefas inerentes.

*Operador de gerador de acetileno.* — É o trabalhador que predominantemente vigia, alimenta, limpa e regula uma instalação destinada a produzir acetileno.

*Operador heliográfico.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

*Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

*De computador* — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultante. Prepara, opera e controla o computador através de consola;

*De periféricos* — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

*Operador de instalação de antipoluição.* — É o trabalhador que, a partir de programas e instruções, é responsável pela condução, manobra, controlo e limpeza de uma ou várias instalações de despoeiramento, por lavagem ou outro processo de antipoluição, procedendo aos tratamentos específicos dos fluidos (gases e líquidos) e seus resíduos. Procede à inspecção, verificação visual, conservação e lubrificação dos órgãos da instalação. Pode proceder a operações manuais de limpeza, desobstrução, carga e descarga, de forma a manter a instalação em boas condições de funcionamento.

*Operador de instalação de revestimento.* — É o trabalhador que monta a câmara dos revestimentos, prepara e carrega os produtos a revestir, conduz a operação de revestimento segundo normas preestabelecidas e procede à descarga de limpeza dos produtos revestidos.

*Operador de instalação de britagem.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa as tarefas inerentes à britagem de matérias-primas ou produtos fabricados, podendo executar outras complementares, como, por exemplo, embalagens. Receberá a designação específica do tipo de britagem que efectua.

*Operador de instalação de moagem de carboneto de cálcio e cianamida.* — É o trabalhador que, no fabrico de cianamida, liga e desliga a instalação a seu cargo, regula os débitos, recolhe as amostras para análises, lubrifica o equipamento e vigia o funcionamento da instalação.

*Operador de instalação rotativa para limpar peças.* — É o trabalhador que manobra e vigia a instalação rotativa destinada a limpar, polir ou eliminar rebarbas a pequenas peças através da acção da serradura, aparas de madeira ou material abrasivo em movimento no interior da instalação, procedendo à sua carga e descarga.

*Operador de instalação de transformação química do minério.* — É o trabalhador que, para transformação química dos minérios de tungsténio em óxido túngstico, prepara o minério e os reagentes, procede à carga e descarga de reactores e filtros e executa as tarefas inerentes à boa marcha das reacções e filtrações, de acordo com instruções que lhe são fornecidas.

*Operador de instalações de matérias-primas (produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica).* — É o trabalhador que, a partir de programas e instruções numa sala de comando ou junto das instalações de tratamento de armazenagem de matérias-primas e materiais necessários à produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica, é responsável pela sua condução, manobra e controlo, compreendendo o abastecimento, armazenagem, movimentação e transporte, britagem, secagem, classificação e outras operações com máquinas e instalações apropriadas. Procede à inspecção, verificação visual, conservação e lubrificação dos órgãos da instalação. Pode proceder a operações de limpeza, desobstrução, carga e descarga, de forma a manter as instalações em boas condições de funcionamento.

*Operador de laboratório de ensaios mecânicos.* — É o trabalhador que procede a análises físicas, a ensaios mecânicos e ao controlo estrutural de materiais ferrosos e não ferrosos, sabendo interpretar os resultados.

*Operador de laboratório químico.* — É o trabalhador que procede a análises químicas de materiais ferrosos e ou não ferrosos e a exames metalográficos, sabendo interpretar os resultados, nomeadamente controlar a composição e propriedades de matérias-primas.

*Operador manual (gráfico).* — É o trabalhador que procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas; nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolheador(a) e retirador(a).

*Operador de máquina automática de polir.* — É o trabalhador que manobra uma máquina automática de polir, procedendo à sua carga e descarga.

*Operador de máquina de corte por lâminas rotativas.* — É o trabalhador que predominantemente opera máquinas de corte por lâminas rotativas para corte de chapa fina e procede à montagem e ajustamento das lâminas circulares dos acessórios necessários à operação de corte.

*Operador de máquina extrusora ou de extrusão.* — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina destinada à moldagem por extrusão de películas, bandas contínuas de secção constantes e outros materiais em plástico, utilizando matérias-primas puras ou aditivas nas proporções da qualidade requerida pela natureza dos produtos a fabricar.

*Operador de máquina de fabricar agrafes.* — É o trabalhador que opera e vigia uma máquina de fazer agrafes.

*Operador de máquina de fabricar molas.* — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina de fabricar molas, procede e verifica o produto em curso de fabrico.

*Operador de máquina de fabricar pregos.* — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina de fabricar pregos, procede à sua alimentação e descarga e verifica o produto em curso de fabrico.

*Operador de máquina de fabricar puaado rígido.* — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de fabricar puaado rígido, procede à sua alimentação e descarga e verifica o produto em curso de fabrico. Monta as ferramentas adequadas e procede à sua substituição. Executa afinações simples e zela pela conservação da máquina ou máquinas a seu cargo.

*Operador de máquinas de fabricar teias metálicas (tecelão de teias metálicas).* — É o trabalhador que opera com um tear mecânico para o fabrico de teias metálicas. Eventualmente poderá enfiar arames nos pentes e nos lisso do tear.

*Operador de máquinas de formar cabos.* — É o trabalhador que opera máquinas de formar cabos de aço ou de outros materiais metálicos, por meio de cablagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores até agora designados por cabladores metalúrgicos.

*Operador de máquinas de injeção de gás frio.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina destinada a injectar gás frio (fréon ou poliuretano) nos circuitos internos de congelamento e isolamento de frigoríficos e arcas frigoríficas, segundo cargas específicas.

*Operador de máquinas de abrir fendas a parafusos.* — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de abrir fendas a parafusos, procede à sua alimentação e descarga e verifica o produto em curso de fabrico. Monta as ferramentas adequadas ao fabrico e procede à sua substituição. Executa afinações simples e zela pela conservação da máquina ou máquinas a seu cargo.

*Operador de máquinas de balancé.* — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

*Operador de máquinas de bobinar.* — É o trabalhador que, operando máquinas apropriadas, procede ao enrolamento de arame, podendo soldá-lo por resistência ou ligá-lo manualmente quando se separa.

*Operador de máquinas de cardar pasta.* — É o trabalhador que alimenta e conduz uma máquina de cardar pasta de algodão ou similares para enchimento.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que, operando com máquinas de contabilidade, executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

*Operador de máquinas de decapar por grenalha.* — É o trabalhador que manobra máquinas ou instalações de decapagem por grenalha ou produtos afins. Procede à sua carga, descarga e posicionamento das peças ou materiais a decapar.

*Operador de máquinas de encher escovas e ou pua-dos.* — É o trabalhador que, operando com uma máquina, automática ou semiautomática, coloca diversos materiais de escovas, tais como fios de aço, piaçabas e outros.

*Operador de máquinas de encruar varão a frio.* — É o trabalhador que opera com uma máquina automática ou semiautomática para encruar varão a frio.

*Operador de máquinas de equilibrar.* — É o trabalhador que regula e manobra as máquinas de equilibrar, vibrômetro e vibratote para equilibrar cambotas, rotor e induzidos, veios de transmissão, ventiladores e hélices ou outros trabalhos afins.

*Operador de máquinas de estirar.* — É o trabalhador que manobra, vigia e regula o funcionamento de uma máquina de estirar, procedendo à sua alimentação e descarga, verificando o produto em curso de fabrico.

*Operador de máquinas de fabricar agulhas.* — É o trabalhador que procede a uma ou mais operações inerentes à fabricação de agulhas.

*Operador de máquinas de fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar rede.* — É o trabalhador que manobra máquinas para fabricar arame farpado, rede, enrolar arame em espirais e de enrolar redes; incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operam máquinas de fabricar esfregões de arame, palha de aço, lã de aço, grenalha e de revestir arame.

*Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas* — É o trabalhador que opera máquinas de fabricar bichas metálicas.

*Operador de máquinas de fabricar cápsulas.* — É o trabalhador que manobra máquinas para a execução de cápsulas.

*Operador de máquinas de fabricar discos e ou folhas de serras.* — É o trabalhador que opera máquinas para fabrico de discos ou folhas de serras.

*Operador de máquinas de fabricar fechos de correr.* — É o trabalhador que opera máquinas para o fabrico de fechos de correr.

*Operador de máquinas de fabricar tubos.* — É o trabalhador que opera máquinas para o fabrico de tubos. Procede à sua alimentação e condução e montagem e desmontagem das respectivas ferramentas.

*Operador de máquinas para fabrico de anzóis.* — É o trabalhador que opera e vigia uma máquina de fazer anzóis.

*Operador de máquinas de fabrico de bisnagas metálicas e outras.* — É o trabalhador que manobra máquinas para o fabrico de bisnagas e tubos de aerossol metálicos e outras embalagens de alumínio, designadamente máquinas de prensar, cercear, rebarbar, recoser, envernizar, esmaltar, imprimir, enroscar tampas e outras não especificadas utilizadas nesta indústria.

*Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos.* — É o trabalhador que em fabrico de colchões ou

estofos em série opera uma das seguintes máquinas: de agramar, de costura e de acolchoar e ou manualmente executa as operações de encher colchões ou almofadas.

*Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos.* — É o trabalhador que manobra moinhos, prensas de extrusão ou instalações para fabricação de eléctrodos, podendo também e quando necessário proceder a operações manuais.

*Operador de máquinas de fabrico de redes para pesca.* — É o trabalhador que conduz as máquinas de tecer redes para a aplicação na indústria de pesca.

*Operador de máquinas de fazer correntes.* — É o trabalhador que opera máquinas para efectuar diversas operações destinadas ao fabrico de correntes de elos, a partir de arame ou varão.

*Operador de máquinas de fundição injectada.* — É o trabalhador que manobra máquinas de fundição injectada, procedendo à montagem e desmontagem das respectivas ferramentas.

*Operador de máquinas de furar radial.* — É o trabalhador que na máquina de furar radial executa furações, roscagens e facejamentos.

*Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras, rebordadeiras, de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras, de prensa, de tesoura, de esquadrar folhas e de cortar tiras, montadeiras de tiras, grafadeiras, despontadeiras, calandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores utilizando ferramentas e máquinas adequadas que têm por função executar tambores de chapa fina.

*Operador de máquinas ou instalação mecânica de esticar tela metálica para o fabrico de papel.* — É o trabalhador que manobra máquinas ou instalação própria para esticar tela metálica a fim de lhes eliminar os foles, ondulações, laçadas e outras deficiências. Procede à montagem do equipamento adequado e ensaios de tracção de tela metálica para comprovar a resistência da soldadura.

*Operador de máquinas de microfilmagem.* — É o trabalhador que opera máquinas de microfilmagem e revela e arquiva os respectivos microfilmes.

*Operador de máquinas de pantógrafo.* — É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo que faz trabalhos de reprodução ou cópia de modelos.

*Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata.* — É o trabalhador que manobra uma máquina destinada à elevação de um bloco de aço, o qual, sendo desengatado à altura conveniente, cai sobre a sucata partindo-a pela acção de choque. Para o efeito, procede à colocação da sucata na posição conveniente e ou manobra uma máquina de prensar sucata ou desperdícios metálicos a fim de constituir fardos de sucata.

*Operador de máquinas de pontear e ou calibrar para-fusos e ou chanfrar porcas.* — É o trabalhador que mano-

bra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de pontear, calibrar parafusos e chanfrar porcas, procede à sua alimentação e descarga e verifica os produtos em curso de fabrico. Monta as ferramentas adequadas ao fabrico e procede à sua substituição. Executa afinações simples e zela pela conservação da máquina ou máquinas a seu cargo.

*Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas.* — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas, procede à sua alimentação e descarga e verifica o produto em curso de fabrico. Monta as ferramentas adequadas ao fabrico e procede à sua substituição. Executa afinações simples e zela pela conservação da máquina ou máquinas a seu cargo.

*Operador de máquinas de transfer automáticas.* — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

*Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro.* — É o trabalhador que, utilizando máquina de aquecimento por indução ou resistência, solda pastilhas de metal duro em barrenas, ferros de corte e outras peças. Prepara a superfície a soldar colocando o decape e a solda.

*Operador de máquina de temperar puados.* — É o trabalhador que manobra e vigia uma máquina automática de temperar puados rígidos por alta frequência.

*Operador de máquinas para transformar e reparar folha de alumínio.* — É o trabalhador que transforma e prepara folhas finas de alumínio destinadas a embalagens para fins domésticos, comerciais ou industriais. Manobra máquinas adequadas, designadamente laminadores, prensas, guilhotinas, parafinadoras, coladoras, pantógrafo e máquinas de recoser, envernizar, esmaltar, de imprimir e outras não especificadas utilizadas nesta indústria, podendo também, e quando necessário, proceder a operações manuais.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões), prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe o resultado.

*Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico.* — É o trabalhador que aplica técnicas de audiometria elaborando os respectivos testes. Faz o apoio de electrocardiogramas simples e de esforço. Aplica técnicas especializadas para detecção de problemas visuais. Elabora fichas e processos para posterior relatório médico.

*Operador do misturador de cargas para briquetes.* — É o trabalhador que prepara as cargas compostas de ferro, silício, cimento, carboneto de sódio e água. Procede à pesagem, abastece o misturador, embala os briquetes em caixas de cartão e procede à arrumação e carregamento.

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

*Operador de posto de bombagem.* — É o trabalhador que, mediante indicadores apropriados, conduz o funcionamento de um ou mais grupos de electrobombas ou moto bombas. Acessoriamente, faz registo dos trabalhos dos grupos de bombagem, mede temperaturas e alturas dos níveis das águas.

*Operador de prensa de extrudar.* — É o trabalhador que manobra uma prensa de extrudar para fazer, a partir do metal aquecido, tubos sem costura e perfis de secção constante.

*Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra e ou chanfradeira.* — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, quina, dobra ou enrola chapas ou outros materiais metálicos segundo formas previamente determinadas.

*Operador de radiotelefonos.* — É o trabalhador que coordena e orienta os pedidos de transportes marítimos. Elabora a distribuição de trabalhos e trata do expediente do tráfego marítimo.

*Operador de recolha e preparação de amostras (produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica).* — É o trabalhador que, na produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica, tem a seu cargo a colheita e a preparação de amostras de matérias-primas, produtos em curso de fabricação e ou acabados e execução de ensaios granulométricos, de humidade e ou determinação de rendimentos, em gases, do carboneto de cálcio.

*Operador de regulador automático.* — É o trabalhador que, em sala de comando, vigia aparelhos de medida, efectuando com base nas indicações dadas por esses aparelhos, de acordo com instruções recebidas, a passagem dos fornos de comando automático para o comando manual, e vice-versa, assegurando ainda a regulação manual.

*Operador de serra programável para madeiras.* — É o trabalhador que opera e controla serras programáveis de corte por medida para madeiras e procede à sua alimentação e descarga.

*Operador de telex.* — É o trabalhador que recebe e expede comunicações por telex. Procede ao arquivo das cópias das comunicações recebidas e expedidas.

*Operador de tesoura universal.* — É o trabalhador que regula e manobra uma tesoura universal para o corte e abertura de furos em materiais tais como barras, varões, perfilados e chapas. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte, croquis ou escantilhões. Monta e regula esperas a utilizar nos respectivos suportes (saca bocados, lâminas para corte de perfis, varões ou chapas). Pode, quando necessário, fazer a marcação do material para definir as linhas de corte.

*Operador de ultra-sons.* — É o trabalhador que procede à análise de peças metálicas, com aparelhagem

de ultra-sons, ajustando-a sobre a peça e regulando-a. Interpreta os resultados e pode elaborar relatórios.

*Operário de limpezas industriais.* — É o trabalhador que limpa o interior dos tanques, casa das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior do navio; limpa órgãos de máquinas, a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies, nomeadamente à picagem, manual ou mecânica, no interior dos tanques, porões, *cofferdames*, cavernas e outras instalações. Pode eventualmente colaborar nas manobras do navio e na movimentação de materiais, bem como desempenhar eventualmente as funções de trabalhador de limpeza.

*Operário de manobras.* — É o trabalhador que movimenta, por meio de estropos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo. Faz parte de equipas para manobras marítimas dos navios.

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

*Orçamentista.* — É o trabalhador que, interpretando normas, especificações, elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico para efectuar cálculos e obter resultados necessários à provisão e ao controlo dos custos do produto.

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

*Patentador.* — É o trabalhador que procede ao tratamento térmico do arame ou fio metálico para lhe dar endurecimento.

*Pedreiro (trolha).* — É o trabalhador que exclusivamente ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil.

*Pedreiro da indústria naval.* — É o trabalhador que isola caldeiras, tubos de vapor e outras construções e remove e aplica refractários. Retira e coloca massas de cimento ou similares, nomeadamente em empalmes, pinos de leme, capacetes de hélices, bojões de fundo e tanques, e executa trabalhos com cimento e massas similares a bordo. Repara e beneficia compartimentos e instalações de pessoal a bordo. Executa trabalhos de construção, beneficiação ou reparação de edifícios e outras instalações.

*Penteeiro.* — É o trabalhador que executa, acaba, repara e rectifica pentes para máquinas da indústria têxtil.

*Perfilador.* — É o trabalhador que regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou mais faces.

*Perfurador-verificador-operador de posto de dados.* — É o trabalhador que prepara os suportes de informação

que vão interferir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissão de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registor em bandas, terminais de computador, etc.).

*Pesador-contador.* — É o trabalhador que pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

*Picador ou repicador de limas.* — É o trabalhador que manobra uma máquina que serve para picar limas novas ou repicar limas usadas. Corrige deficiências de trabalho mecânico e executa a mesma operação manualmente.

*Pintor de cápsulas.* — É o trabalhador que pinta as cápsulas das garrafas com motivos decorativos ou de publicidade.

*Pintor da construção civil.* — É o trabalhador que predominantemente prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando. Aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza.

*Pintor especializado.* — É o trabalhador que, a pincel ou à pistola, ou ainda por 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 profissão os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

*Pintor da indústria naval.* — É o trabalhador que executa a pintura na cobertura de decapagem interior e exterior de condutas, estrados de casas das máquinas, paióis de amarra, superestruturas e duplos fundos, utilizando tintas epóxicas e betuminosas. Estes trabalhos são executados tanto em reparação como em construção, utilizando para o efeito máquinas de alta pressão (*air-less*) e ferramentas adequadas.

*Pintor de lisos e ou letras.* — É o trabalhador que prepara ou repara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alegra fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e super estruturas, pinta manual ou mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelho, esmalte, tinta de água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou balso. Nesta profissão inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou noutros artigos de aprestamento.

*Pintor secador de machos para fundição.* — É o trabalhador que predominantemente pinta manualmente ou à pistola machos para fundição e procede à sua secagem utilizando maçarico.

*Pintor de veículos, máquinas ou móveis.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus

componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

*Planificador do 1.º escalão.* — É o trabalhador que além de desempenhar as funções indicadas para o planificador do 2.º escalão coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e exequíveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação, toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.

*Planificador do 2.º escalão.* — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazos a partir de elementos do projecto, orçamento, obrigações contratuais e outros, elabora a planificação ou programa das obras estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevendo os prazos e os meios de acção necessários, materiais e humanos, requeridos, tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecida para as obras em curso. Elaborar, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazos.

*Plastificador.* — É o trabalhador que prepara e aplica revestimentos plásticos em superfícies metálicas por projecção electrostática, sinterização ou projecção a maçarico, utilizando para o efeito instalações e máquinas ou equipamentos apropriados.

*Polidor.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies, de peças metálicas e de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Polidor de cutelarias.* — É o trabalhador que, manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede a polimentos de peças de cutelaria, tais como facas, garfos, colheres, conjuntos de cozinha, tesouras, alicates, quebra-nozes, canivetes e outros objectos similares normalmente destinados a uso doméstico, utilizando para o efeito discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, sisal, pano e outros, procedendo à carga e descarga das máquinas utilizadas.

*Polidor manual (madeiras).* — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados e 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 massas anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva; utiliza utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinças, bonecas e lixas.

*Polidor mecânico (madeiras).* — É o trabalhador que dá brilho às superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outros, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pis-

tola e esponjas, animada de movimento de rotação; percorre, friccionando com este dispositivo, a superfície da peça.

*Porteiro.* — É o trabalhador que nas horas normais de trabalho se mantém permanentemente na portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas e viaturas.

*Pregueiro manual.* — É o trabalhador que fabrica manualmente pregos, cavilhas e objectos similares.

*Prensador-colador (madeiras).* — É o trabalhador que regula e manobra uma instalação para o aperto da peça de madeira ou outras, a unir por meio de colas, e sua secagem por aquecimento ou outros processos.

*Preparador de análises clínicas.* — É o trabalhador que assegura as colheitas de sangue e urina e todo o processamento das análises clínicas; procede ao registo das análises clínicas e do resultado de inspecções médicas e à elaboração de apanhados periódicos das análises efectuadas. Pode, também, assistir o médico nos exames de inspecção e executa a respectiva biometria.

*Preparador de areias para fundição.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, prepara areias destinadas à moldação ou à execução de machos.

*Preparador auxiliar de trabalho.* — É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, geralmente sob orientação do preparador de trabalho, indica os modos operatórios e as máquinas e ferramentas a utilizar na produção, atribuindo os tempos de execução constante das tabelas existentes.

*Preparador de comando numérico.* — É o trabalhador responsável pela realização dos trabalhos necessários à elaboração das instruções a fornecer ao comando e ao operador de uma máquina de comando numérico; compete-lhe nomeadamente transcrever as operações a executar automaticamente pela máquina numa linguagem simbólica, adequada ao conjunto comando-máquina, podendo utilizar sistemas computadorizados; procede ou superintende na obtenção da fita perfurada (fita magnética ou qualquer outro suporte) que introduzirá o programa no comando; redige as instruções necessárias ao operador da máquina e eventualmente acompanha o arranque de novos programas; pode proceder directamente à preparação do trabalho a executar ou receber o trabalho já preparado em moldes convencionais.

*Preparador de eléctrodos.* — É o trabalhador que monta os eléctrodos em fornos eléctricos ou de lenha destinados ao cozimento de pasta, procedendo à montagem dos cilindros de grafite e da cabeça de bronze, a qual é chumbada com bronze; desmonta os eléctrodos usados e repara as curvas dos fornos.

*Preparador de esmaltes.* — É o trabalhador que procede à pesagem dos produtos químicos em pó, necessários à constituição do esmalte, com base em percentagens previamente estabelecidas. Transporta-o para moinhos apropriados, adiciona água e outros produtos necessários à composição, manobra os moinhos e des-

carrega e transporta o produto para tanques apropriados.

*Preparador informático de dados.* — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega à operação.

*Preparador do isolamento das limas destinadas à têmpera.* — É o trabalhador que prepara a massa isolante, misturando manualmente várias substâncias; com essa massa reveste as limas e coloca-as sobre uma estufa de secagem, retirando-as de seguida para posterior operação.

*Preparador de pasta.* — É o trabalhador que procede ao fabrico de pasta destinada aos eléctrodos descontínuos utilizados nos fornos eléctricos, repara os fornos e executa as operações de carga e descarga na instalação de moagem, conduz a mesma instalação, abastece a caldeira de aquecimento e o misturador com breu e antracite, respectivamente, e procede à moldagem da pasta em blocos paralelepípedicos.

*Preparador de pasta abrasiva e de massa para polimento de metais.* — É o trabalhador que prepara a pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, misturando manualmente várias substâncias; utiliza para o efeito equipamento adequado e procede à sua aplicação.

*Preparador de pintura.* — É o trabalhador que em linhas de montagem prepara as superfícies para pintar, utilizando meios manuais, mecânicos, eléctricos ou outros. Pode aplicar vedantes, insonorizantes e ainda protecção à pintura.

*Preparador de pós e misturas de metal duro.* — É o trabalhador que, segundo normas preestabelecidas, prepara e procede à mistura de pós de tungsténio, carbonetos e outros pós metálicos destinados ao fabrico de pastilhas ou outros produtos de metal duro. Para o efeito realiza operações de peneiração, moagem, mistura e granulação e outras tarefas decorrentes, utilizando equipamento apropriado.

*Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva.* — É o trabalhador que, com base em critérios e princípios que lhe são indicados, define existências de stocks, encargos de posse e riscos ou prejuízos derivados da sua ausência. Elabora pedidos para a compra de sobressalentes e peças de reserva com conhecimento dos materiais a adquirir, sua função, natureza e origem, fontes de abastecimento, qualidade, prazo de entrega e a hipótese de compra a fornecedores estrangeiros ou fabricação nacional. Vigia e rectifica o nível dos stocks do material. Transfere materiais de conservação para stocks de armazém. Faz periodicamente o inventário do material requisitado não levantado. Actualiza as fichas de material de conservação. Presta todos os esclarecimentos necessários para a identificação e demais características dos materiais pedidos. Recepciona quantitativamente e eventualmente pode proceder à sua recepção qualitativa.

*Preparador de tintas para linhas de montagem.* — É o trabalhador que prepara e combina os produtos da pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, 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 trabalho, procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta profissão os profissionais que elaboram estatísticas industriais.

*Programador informático.* — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organizações de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, e do tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;
- c) *Software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração — estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas e clássicas-convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultado.

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

*Propagandista.* — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens de aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando



as vantagens dos mesmos; distribui folhetos, catálogos e amostras.

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

*Quebra ou corta-gitos.* — É o trabalhador que manualmente e ou com ferramentas adequadas separa as peças dos gitos, cortando-os ou quebrando-os, canais de alimentação e alimentadores.

*Radiologista industrial.* — É o trabalhador que regula e opera com aparelhos industriais de raios X, raios gama e equipamento similar. Escolhe a película, posiciona as fontes, os indicadores de qualidade de imagem e o ecrã; pode interpretar os resultados e elaborar relatórios.

*Raspador-picador.* — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, elimina por raspagem ou picagem camadas de ferrugem, tintas ou outras existentes nas superfícies de objecto metálico ou outros.

*Rebarbador especializado e ou de ferramentas pesadas.* — É o trabalhador que predominantemente regulariza superfícies de peças vazadas, utilizando mós de esmeril, instrumentos simples de medida ou de acerto, nomeadamente fita métrica, esquadros e calibres, não trabalhando com campos de tolerância inferiores a 1 mm, ou que utiliza manualmente ferramentas pesadas, como martelos pneumáticos ou mós de esmeril montadas ou não em suspensões basculantes, para regularizar superfícies de peças vazadas, tais como corpos de máquinas ou similares ou toda a superfície de peças de dimensões amplas, tais como de banheiras vazadas.

*Rebarbador-limpador.* — É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças de metal vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que procedem ao controlo de barretas de peças de fundição destinadas à análise, executando as operações necessárias, nomeadamente marcação, limpeza, extracção de rebarbas e registo em documentação própria.

*Rebitador.* — É o trabalhador que, com auxílio de martelo manual ou pneumático, prensa hidráulica ou outra máquina apropriada, faz embutidos e encalca rebites para a junção de elementos metálicos, tais como chapas, vigas, colunas, elementos para navios, caldeiras ou estruturas metálicas pesadas.

*Recepcionista (escritório).* — É o trabalhador que recebe clientes, dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Recepcionista ou atendedor de oficina.* — É o trabalhador que atende clientes, faz exames sumários das viaturas, máquinas ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

*Rectificador de feiras ou matrizes.* — É o trabalhador que rectifica, ajusta e pule feiras, matrizes e punções segundo desenhos ou outras especificações e com as tolerâncias exigidas neste género de trabalho.

*Rectificador mecânico.* — É o trabalhador que operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe foram fornecidas. Prepara a máquina, e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Rectificador de peças em série.* — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar em geral, para o trabalho em série regulada por outrem. Eventualmente, poderá regular a máquina quando lhe forem fornecidos os dados necessários.

*Redactor de revista.* — É o trabalhador que, predominantemente, colabora com o chefe de redacção na elaboração da revista da empresa e da informação interna, bem como da sua divulgação.

*Reparador de isqueiros e canetas.* — É o trabalhador que procede à reparação e afinação de isqueiros e canetas.

*Reparador de linha.* — É o trabalhador que em linha de montagem de máquinas de escrever repara e ou afina os conjuntos para máquinas acabadas ou por acabar de modo a conseguir o seu bom funcionamento.

*Reprodutor de documentos.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à reprodução de documentos, incluindo os trabalhos com as chapas fotográficas ou serviços idênticos.

*Repuxador.* — É o trabalhador que conduz um torno de repuxar utilizando ferramentas manuais para enformar chapas metálicas ou conduz máquinas automáticas ou semiautomáticas para o trabalho em série de enformar chapas metálicas por repuxagem.

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

*Revestidor de artigos de fantasia.* — É o trabalhador que, com auxílio de ferramentas adequadas, reveste artigos diversos, designadamente molduras, cinzeiros e caixas para diversos fins, com tecidos, pergamóide e outros materiais similares, por colagem ou outros processos, podendo ainda proceder à aplicação de dobradiças e outras aplicações metálicas nos referidos artigos.

*Revestidor de bases de chapéus de carda («flats»).* — É o trabalhador que manual e ou mecanicamente procede às operações de acerto das bases, corte,agrafagem e esmerilagem de chapéus de cardas têxteis («flats»).

*Revestidor de cilindros cardadores.* — É o trabalhador que, em máquinas e ferramentas apropriadas, procede ao revestimento de cilindros cardadores com puado e esmerila o mesmo.

*Riscador.* — É o trabalhador que, em papel, tecidos ou pergamóides destinados à confecção de capas para estofos ou colchões, procede à traçagem dos contornos definidos por moldes que lhe são fornecidos.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que, existindo rouparia, se ocupa do recebimento, encaminhamento adequado ou arrumação e distribuição das roupas e respectivos registos.

*Sangrador de forno de redução.* — É o trabalhador a quem compete, de acordo com as instruções recebidas, sangrar um ou mais fornos para as bacias lingoteiras ou colheres de sangria, sendo o responsável por todas as operações inerentes à sangria, incluindo a sua retirada, pesagem e arrumação. Procede à reparação de bocas e caldeiras dos fornos.

*Secretário.* — É o profissional que se ocupa de 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 do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Semiespecializado (químico).* — É o trabalhador que exerce funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

*Serrador mecânico de madeiras.* — É o trabalhador que, utilizando serras manuais ou mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas para as indústrias metalúrgicas e de construção naval.

*Serralheiro de caldeiras.* — É o trabalhador que desmonta, conserva, repara e ou executa os diversos componentes das caldeiras, tais como: sedes de postigos, tubos, furos, favos e chapa. Pesquisa fugas nas tubagens das caldeiras e procede aos ensaios das mesmas após preparadas, procedendo ainda a outras operações inerentes à profissão.

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

*Serralheiro ferrageiro.* — É o trabalhador que, com base em desenho, especificações técnicas, indicações que são fornecidas e ou experiência profissional quanto a segredos de fechaduras, procede, manual ou mecanicamente, à execução ou reparação de ferragens, tais como fechaduras ou dobradiças, não comuns à produção normal, utilizando para o efeito ferramentas adequadas.

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

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

*Serralheiro de metais não ferrosos.* — É o trabalhador que acaba objectos decorativos em metais não ferrosos, de utilidade doméstica ou industrial, obtidos por fundição, tais como ferragens artísticas ou outras guarnições para diversos fins.

*Serralheiro de rastos.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à execução e ou reparação de rastos e seus componentes, tais como roletes, rodas de guia, correntes e sapatas para máquinas de escavação, gruas e outras máquinas congêneres. Para o efeito interpreta desenhos e especificações técnicas e utiliza ferramentas e máquinas adequadas.

*Serralheiro de tubos.* — É o trabalhador que monta instalações de tubagem em navios em construção ou reparação e noutras instalações industriais utilizando instrumentos de medida como escantilhão, cêrcea, ferramentas adequadas para dar forma às instalações de tubagem ou tubagem a montar, dá forma requerida aos tubos, prepara-os e liga-os em conformidade, monta instalações e faz adjunção de vários aparelhos, depósitos, dispositivos de aquecimento, bombas e outros. Procede aos ensaios das instalações.

*Servente (construção civil e comércio).* — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

*Soldador de redes de gás.* — É o trabalhador a quem compete executar trabalhos de soldadura relativamente à actividade de redes de gás. Possui a respectiva licença passada pela Direcção-Geral da Energia.

*Soldador por baixo ponto de fusão.* — É o trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes a solda apropriada em estado fusão ou utilizando ferro de soldar.

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

*Soldador por pontos ou costura.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico ou por resistência (pontos, costura e topo a topo). Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operam com uma máquina de fabricar rede soldada por pontos.

*Soldador de qualificação especializada.* — É o trabalhador que, sabendo soldar por electroarco em todas as posições, executa os cordões por forma a permitir a aprovação mediante exames por meios não destrutivos. A soldadura deverá obedecer a normas internacionais de qualidade.

*Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel.* — É o trabalhador que solda com o maçarico, topo a topo, as extremidades dos fios metálicos constituintes das telas metálicas para o fabrico de papel, depois de previamente os cortar, acertar e desempenar. Utiliza como material acessório neste trabalho um microscópio móvel sobre a direcção da trama.

*Supervisor de fornos a arco para fundição de aço.* — É o trabalhador que orienta a marcha da fusão, especificamente a partir da composição dos vários componentes (ferro, ligas) atinge determinado tipo de aço com uma certa composição química final; corrige e controla escórias, estados de oxidação, insuflações e temperaturas dos banhos, conhece a acção dos aditivos tanto como elementos de liga como correctivos. Eventualmente poderá proceder a análises de vários elementos e de um modo geral conhece o funcionamento mecânico dos órgãos do forno, o que lhe permite detectar em tempo avarias graves.

*Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca.* — É o trabalhador que manualmente executa redes para a aplicação na indústria da pesca.

*Técnico de aparelhos de electromedicina.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara equipamentos electromedicinais; executa as tarefas fundamentais do radiomontador, mas trabalha em equipamentos electrónicos aplicados à medicina, tais como aparelhos de radiodiagnósticos e radioterapia, diatermia, electrocirúrgicos e de reanimação respiratória e circulatória de controlo e vigilância do doente, o que requer conhecimentos especiais.

*Técnico de controlo de qualidade.* — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos aos produtos fabricados no sector em que exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução de modo a verificar se este corresponde às características técnicas de qualidade exigida. Com o objectivo de eliminar os defeitos, procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou *croquis*.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de calibragens; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento, monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças,

tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos, sendo designado em conformidade.

*Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações.* — É o trabalhador que monta, calibra, ensaia conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico e telecomunicações em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico de ensaios não destrutivos.* — É o trabalhador que executa ensaios não destrutivos em materiais ferrosos e não ferrosos e ou soldaduras, utilizando meios e equipamentos adequados, nomeadamente ultra-sons, magnetoscopia, ressudação (líquidos penetrantes), correntes do Foucault e outros meios que o processo tecnológico venha a desenvolver e cuja utilização se afirme como necessidade real. Inclusivamente pode utilizar raios X e gama.

*Técnico fabril.* — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos.

*Técnico de gás.* — É o trabalhador que assegura, com rigor, o cumprimento do projecto, acompanha e controla a sua execução material, assim como verifica os materiais utilizados, de acordo com as normas regulamentares. Possui a respectiva licença passada pela Direcção-Geral da Energia.

*Técnico de higiene industrial.* — É o trabalhador que analisa as condições de trabalho sob o ponto de vista da saúde; procede à medição dos locais de trabalho e restantes instalações da empresa dos factores: humidade, temperatura, ruídos, poeiras, gases tóxicos, fumos e iluminação ambiente. Elabora relatórios sobre as condições de trabalho observadas, dá pareceres relativos à higiene, ambiente para análise e modificação dessas condições pelo médico de trabalho. Pode também propor medidas tendentes a prevenir a poluição das águas, alimentos e solos.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador proveniente de grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

*Técnico de mercados.* — É o trabalhador que, com base em elementos recolhidos pelo prospector de vendas ou outros, procede ao estudo das técnicas comerciais

indispensáveis para a introdução de novos produtos ou alterações nos já comercializados, segundo uma perspectiva de mercado. Procede também ao estudo da viabilidade de novos mercados. O desempenho desta profissão implica experiência profissional específica no domínio das técnicas de *marketing* ou a habilitação com curso próprio oficializado.

*Técnico de prevenção.* — É o trabalhador que tem por função ao serviço da empresa cumprir as funções que lhe são atribuídas pela cláusula 42.<sup>a</sup> do anexo VI deste contrato. Poderá superintender os serviços de segurança da empresa.

*Técnico de produtos.* — É o trabalhador que no fabrico dos instrumentos de técnica de relojoaria analisa as peças fora das tolerâncias admissíveis rejeitadas pelo controlo, decidindo pelo seu possível aproveitamento. Pode sugerir, alterar ou criar especificações técnicas de produto, verificando e assegurando o cumprimento das mesmas.

*Técnico de serviço social.* — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocadas por causas de ordem social, física ou psicológica, mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal, participa, quando solicitado, em grupos, comissões sindicais, comissões de trabalhadores ou outras, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

*Telefonista.* — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

*Temperador de metais.* — É o trabalhador que, utilizando instalações de tratamentos térmicos ou outros meios adequados, a partir de diagramas de temperatura, instruções ou especificações técnicas preestabelecidas, procede ao tratamento térmico das ligas metálicas, nomeadamente têmpera, recozimento e revenido.

*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, confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se os montantes dos valores em caixa coincidem com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Tirocinante (desenhador).* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nos escalões respectivos.

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

*Torneiro de peças em série.* — É o trabalhador que opera um torno afinado para o trabalho em série, em geral regulado por outrem.

*Torneiro de peito (ou de ungheta).* — É o trabalhador que conduz um torno mecânico cuja ferramenta de corte é apoiada num suporte (espera) e manobrada manualmente. Prepara as ferramentas que utiliza. Executa peças sem grande rigor, utilizando para o efeito peça modelo, desenho ou instruções de simples interpretação.

*Trabalhador do campo experimental agrícola.* — É o trabalhador que executa tarefas para a cultura e tratamento, tais como preparação e fertilização do terreno, sementeira monda e colheita.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que procede à arrumação e limpeza dos locais de trabalho.

*Trabalhador de qualificação especializada.* — É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes ao grau superior às exigidas à sua profissão, será designado de «qualificado» e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

*Trabalhador de serviço de apoio (gráfico).* — É o trabalhador que essencialmente executa funções de apoio à produção. Transporta matérias-primas e executa serviços indiferenciados, podendo ser-lhe apenas atribuída uma função específica.

*Traçador de construção naval.* — É o trabalhador que executa na sala do risco, a partir do estudo de um projecto de um navio, operações de projecção, planificação e respectivo desenvolvimento, projectando os três planos que coordena num plano único vertical (plano vertical definitivo) elaborado de tal modo que qualquer secção (corte) que se pretende que saia com linhas correctas que permita a extracção de todos os elementos a fornecer para rectificação do projecto inicial, a efectuação dos trabalhos nas diversas oficinas (moldes) e o controlo da construção do navio.

*Traçador-marcador.* — É o trabalhador que, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

*Traçador-planificador.* — É o trabalhador que interpreta desenhos de construção metálica, nomeadamente caldeiraria, faz rebatimentos e planificações, de modo a permitir a execução da traçagem, executa traçados e estuda o enquadramento das peças desenhadas, de modo a conseguir o melhor aproveitamento de materiais.

*Tractorista ou maquinista de estacaria.* — É o trabalhador que manobra máquinas de grande porte para execução de fundações ou aplicação de estacas, conduz ou manobra qualquer tractor para fins não agrícolas.

*Tradutor.* — É o trabalhador que elabora traduções técnicas de língua estrangeira, retroverte para as mesmas línguas cartas e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas.

**Trefilador.** — É o trabalhador que opera uma máquina que estira arame e varões de metal, puxando-os através de uma ou mais fieiras.

**Urdidor.** — É o trabalhador que manobra máquinas de urdir fios metálicos e procede às restantes operações inerentes à urdição.

**Vazador.** — É o trabalhador que, em fundição, procede ao vazamento dos metais em fusão em moldações de areia ou outras e ao vazamento em coquilhas, podendo, se necessário, proceder à sua montagem e desmontagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que recebem o metal em fusão à boca do forno e o transportam em recipiente próprio para o local de vazamento, podendo, também, proceder ao vazamento nas colheres de outros vazadores.

**Veleiro.** — É o trabalhador que, para a execução de velas destinadas a embarcações, talha, corta, cose e monta ilhoses, podendo também executar outros trabalhos em lona para o mesmo fim.

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

- Vendedor ou caixeiro-viajante — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- Vendedor ou caixeiro de praça — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede ou delegação da entidade patronal a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes;
- Vendedor ou caixeiro de mar — quando se ocupa de fornecimento para navios.

**Vendedor especializado.** — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e funcionamento exigem conhecimentos técnicos especiais, auxilia o cliente a efectuar escolha, fazendo a demonstração do artigo, se for possível, e salientando as características de ordem técnica.

**Verificador de produtos adquiridos.** — É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

**Vigilante de infantário.** — É o trabalhador que desempenha predominantemente as funções de assistência a crianças em transportes, refeições e recreios, durante os períodos de repouso. Pode colaborar com as educadoras e ou auxiliares de educação na execução de trabalhos de plasticina, corte e colagem e de contagem de histórias.

**Vulcanizador.** — É o trabalhador que tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e ainda revestir peças metálicas.

**Zelador e abastecedor da nora de instalação de decapagem de limas.** — É o trabalhador que abastece a nora com barro e zela pelo seu bom funcionamento.

**Zelador da instalação de transporte de areias para fundição.** — É o trabalhador que garante o bom funcionamento da instalação de transporte de areias para fundição, limpando-a, lubrificando-a e retirando os excessos de areia, tanto da instalação como das respectivas galerias subterrâneas.

**Zincador.** — É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de zinco sobre peças ou materiais para os proteger.

#### ANEXO V

#### COMUNICAÇÃO DE FALTA (a preencher pelo trabalhador)

ORIGINAL  
(Folha 1)

Nome \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_  
Profissão \_\_\_\_\_ Sector \_\_\_\_\_

deseja faltar ☐

comunica que { \_\_\_\_\_ } ao serviço no seguinte período:

faltou ☐

Em \_\_\_\_\_  
De \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ das \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ às \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ horas  
por motivo de \_\_\_\_\_

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- ☐ Justificadas com retribuição.
- ☐ Justificadas sem retribuição.
- ☐ Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que a perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias

Sim ☐  
Não ☐

(Assinatura)

Nota - A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação

Destacável

Recebemos a comunicação de falta, apresentada em \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, por \_\_\_\_\_ referente ao período Em \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ das \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ De \_\_\_\_\_ às \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ horas.

A Entidade Patronal

A Entidade Patronal

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

ORIGINAL  
(Folha 1 verso)

Informação dos serviços

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ ..... | \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ ..... | \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ .....

#### DECISÃO

A falta considera-se

- ☐ Justificada com retribuição
- ☐ Justificada sem retribuição
- ☐ Injustificada sem retribuição
- ☐ Injustificada com desconto nas férias
- ☐ Licença sem retribuição

(Assinatura e carimbo)

COMUNICAÇÃO DE FALTA  
(a preencher pelo trabalhador)

DUPLICADO  
(Folha 2)

Nome \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_

Profissão \_\_\_\_\_ Sector \_\_\_\_\_

comunica que { deseja faltar ☐ } ao serviço no seguinte período:  
faltou ☐

Em \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ das \_\_\_\_\_ às \_\_\_\_\_ horas  
De \_\_\_\_\_ por motivo de \_\_\_\_\_

Pretende que estas faltas sejam consideradas :

- ☐ Justificadas com retribuição.  
☐ Justificadas sem retribuição.  
☐ Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias

Sim ☐  
Não ☐

(Assinatura)

Nota - A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

DUPLICADO  
(Folha 2 verso)

Informação dos serviços

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_|\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_|\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_|\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_|

DECISÃO

- ☐ Justificada com retribuição  
☐ Justificada sem retribuição  
☐ Injustificada sem retribuição  
☐ Injustificada com desconto nas férias  
☐ Licença sem retribuição

A falta considera-se

(Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão

O trabalhador,

## ANEXO VI

### Regulamento de higiene e segurança

#### CAPÍTULO I

#### Higiene e segurança no trabalho

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

##### Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete à Direcção-Geral das Indústrias Electromecânicas e Electrónicas, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção do Trabalho e Direcção-Geral da Saúde.

##### Artigo 3.º

##### Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou os sindicatos requirem a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

##### Artigo 4.º

##### Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores, ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe esteja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

##### Artigo 5.º

##### Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser a estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto neste artigo é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalhos fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles

trabalhem e seja dado a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;

- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

#### Artigo 6.º

##### Condicionamento de ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Artigo 7.º

##### Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

#### Artigo 8.º

##### Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 9.º

##### Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

#### Artigo 10.º

##### Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável

não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição, procedendo à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde 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.

#### Artigo 11.º

##### Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

#### Artigo 12.º

##### Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, do forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

#### Artigo 13.º

##### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

#### Artigo 14.º

##### Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que sejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudoreação;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção ou trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvam um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lavapés providos de assento em número suficiente para uso pessoal.

#### Artigo 15.º

##### Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados os restos de alimentação ou outros detritos.

#### Artigo 16.º

##### Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

#### Artigo 17.º

##### Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se execute normalmente trabalho deverão satisfazer as normas de higiene e ventilação apropriadas.

#### Artigo 18.º

##### Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo 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 verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em casos de emergência e o seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

#### Artigo 19.º

##### Medidas a tomar contra a propagação de doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.



2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

## SECÇÃO II

### Riscos especiais

#### Artigo 21.º

##### Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

#### Artigo 22.º

##### Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

#### Artigo 23.º

##### Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão, desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocussão, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

## CAPÍTULO II

### Medicina no trabalho

#### Artigo 24.º

##### Princípios gerais

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privados e cujos trabalhadores atinjam,

em conjunto, o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar em comum os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas pequenas empresas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

#### Artigo 25.º

##### Exercício de funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente capítulo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral da Saúde.

#### Artigo 26.º

##### Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral da Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

#### Artigo 27.º

##### Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

#### Artigo 28.º

##### Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que corresponda mais de cento e cinquenta horas de serviço.

## Artigo 29.º

### Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores e efectuar os exames obrigatórios previstos neste contrato;
- f) Observar, regular e particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- g) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais, com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- h) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços referente ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área;
- i) Participação ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área, no prazo de oito dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória. Uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;
- j) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectiva distrito os seus resultados.

## Artigo 30.º

### Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

## Artigo 31.º

### Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

## Artigo 32.º

### Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor,

sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

## Artigo 33.º

### Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 44 308, 44 537 e 47 511 e o Decreto n.º 47 512, de 27 de Abril de 1962, 22 de Julho de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, respectivamente.

## CAPÍTULO III

### Comissão de prevenção e segurança, encarregado de segurança e técnico de prevenção

#### SECÇÃO I

#### Comissão de prevenção e segurança

## Artigo 34.º

### Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

## Artigo 35.º

### Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, por dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

## Artigo 36.º

### Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar a acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias, sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

## Artigo 37.º

### Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

## Artigo 38.º

### Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em 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) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando rela-

tórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;

- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os depoimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do 2.º mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança, sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

## Artigo 39.º

### Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

## SECÇÃO II

### Encarregado de segurança e técnicos de prevenção

## Artigo 40.º

### Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

## Artigo 41.º

### Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial, e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa.
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar, na prática, toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

## Artigo 42.º

### Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir, nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis, a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações, de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;

- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Porto, 14 de Maio de 1998.

Pela AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Junho de 1998.

Depositado em 22 de Julho de 1998, a fl. 143 do livro n.º 8, com o n.º 249/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Área

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

#### Cláusula 3.ª

##### Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os estabelecimentos são integrados nos seguintes grupos:

##### Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas de 1.ª e de luxo (classificados em 31 de Dezembro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 328/86);  
Campos de golfe;  
Clubes de 1.ª;  
Casinos;  
Abastecedoras de aeronaves.

#### Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Estalagem de 5 estrelas;  
Fábricas de refeições;  
Parques de campismo de 4 estrelas.

#### Grupo C:

Hotéis de 3 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Pensões de 1.<sup>a</sup>;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;  
Parques de campismo de 3 e 2 estrelas;  
Clubes de 2.<sup>a</sup>;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas (Decreto-Lei n.º 168/97, de 4 de Julho);  
Estabelecimentos de restauração e bebidas de 2.<sup>a</sup> (classificados em 31 de Dezembro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 328/86);  
Estabelecimentos de turismo no espaço rural.

#### Grupo D:

Hotéis de 2 e 1 estrelas;  
Pensões de 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

#### Grupo E:

Casas de hóspedes;  
Lares;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas classificados de 3.<sup>a</sup> e sem interesse para o turismo, em 31 de Dezembro de 1997, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 328/86).

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor a partir de 1 de Março de 1998 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes por carta registada, com aviso de recepção.

6 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciadoras uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar a contraproposta

relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciadoras poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão, obrigatoriamente, no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, atestado de onde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula o clausulado referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar, para os efeitos previstos nas cláusulas 152.<sup>a</sup> e 153.<sup>a</sup>, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- f) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- i) Nos termos da lei e desta convenção, prestar aos delegados sindicais e comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- j) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, quando seja este o meio utilizado habitualmente pelos trabalhadores para se deslocarem de e para o local de trabalho;
- m) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissionais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as aptidões, função e categoria profissional, tendo em conta a qualidade de serviço, tipo de estabelecimento e regras profissionais;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho;
- c) Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- e) Guardar segredo profissional;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- g) Cumprir os regulamentos da empresa desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade;
- h) Não conceder crédito, sem que tenham sido especialmente autorizados;
- i) Manter impecáveis o aseo e higiene pessoais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

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

2 — A actuação da entidade patronal, em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este contrato procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzido o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre entidades patronais

1 — São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — As entidades patronais que outorgarem os acordos referidos no número anterior ficarão sujeitas à multa prevista na lei.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumido infractor, quando especificadamente mandatados.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

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

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

3 — O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador obedecerá obrigatoriamente ao disposto na cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do artigo 32.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou, após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já, então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, no pagamento de uma indemnização

equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 115.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Caducidade de acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

3 — Para efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou, na sua falta, com a nota de culpa ou com o auto de notícia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Princípio geral

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é:

- a) De 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória, com a duração de nove anos, os primeiros alunos a quem esta duração for aplicada;
- b) De 15 anos, até à data referida na alínea anterior.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o desenvolvimento físico e mental, em actividades e condições constantes da cláusula 129.<sup>a</sup>

3 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4 — Para os efeitos da última parte do número anterior, o trabalhador será sujeito, antes de iniciar a prestação de trabalho, a exame médico pelos serviços de segurança, higiene e saúde.

5 — As restantes condições específicas, nomeadamente as de admissão e de carreira profissional, são as definidas no anexo III.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

2 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador que tenha prestado serviço em regime de contrato a termo tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

3 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

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

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para os níveis I a XI;
- b) 180 dias para os níveis XII e XIII;
- c) 240 dias para o nível XIV.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Título profissional

1 — O documento comprovativo da categoria profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é o título profissional exigível.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

## CAPÍTULO IV

### SECÇÃO I

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) Identidade das partes;
- b) O local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve, ainda, prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso de a informação referida nas alíneas anteriores não constar do contrato de trabalho, deverá ser fornecida por escrito, num ou em vários documentos, os quais serão assinados pela entidade empregadora.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

7 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, a entidade empregadora deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

8 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento de



empresa ou do instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

9 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

## SECÇÃO II

### Contratos a termo

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 107.<sup>a</sup>, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador, e, ainda, as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, e simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

## SECÇÃO III

### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 24.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) e d) da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Conversão do contrato**

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 27.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

### SECÇÃO IV

#### **Contrato de trabalho a termo incerto**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Admissibilidade**

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Duração**

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) da cláusula 24.<sup>a</sup>, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Conversão do contrato**

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 30.º no que respeita à contagem da antiguidade.

### SECÇÃO V

#### **Disposições comuns**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato a termo**

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com 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.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo**

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Preferência na admissão**

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Revogação unilateral durante o período experimental**

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

2 — O período experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato é o constante da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos contratados a termo**

Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que com fundamento na sazonalidade, têm direito às mesmas regalias definidas neste contrato e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades, a observar nos termos do presente contrato.

## CAPÍTULO V

### **Quadro, acesso e densidades**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Organização do quadro de pessoal**

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeitos de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores com capacidade reduzida**

1 — Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 2 com capacidade de trabalho reduzida.

2 — As empresas com efectivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no n.º 1.

3 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

4 — A admissão de pessoal nas condições dos n.ºs 1 e 2 deverá ser comunicada aos delegados sindicais ou às comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Promoção e acesso**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

4 — No entanto, em especial para os grupos profissionais referidos no anexo III, observar-se-ão as normas nele constantes.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Densidades de categorias**

1 — As densidades a observar serão as constantes no anexo IV.

2 — Os proprietários dos estabelecimentos só são considerados para o quadro de densidades desde que exerçam funções na respectiva secção com carácter de regularidade.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Densidades de aprendizes e estagiários

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante por cada três profissionais.

2 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

3 — Não poderá haver aprendizes ou estagiários no serviço de *room-service*.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

1 — As empresas que, nos termos deste contrato, tenham aos seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeado responsável pela aprendizagem ou estágio um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de três trabalhadores aprendizes ou estagiários.

2 — As entidades patronais poderão assumir a responsabilidade pela aprendizagem e ou estágio, mencionada no n.º 1, na secção da empresa onde desempenham serviço efectivo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estagiários

Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior categoria profissional e exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

### CAPÍTULO VI

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

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

- a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas e enfermeiros, oito horas diárias e quarenta horas semanais, em cinco dias;
- c) Para os restantes profissionais, oito horas diárias e quarenta horas em cinco dias ou cinco dias e meio.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho

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

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

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem de período de descanso.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos a aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário submetido à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o primeiro período de trabalho do dia seguinte.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e outro de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

5 — Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia, manhã, tarde e noite, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 22 horas.

2 — Quando se admita, eventualmente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — O horário dos empregados «extras» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã os respectivos profissionais farão horário seguido.

5 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

6 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, de acordo com a cláusula 130.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração de horário

1 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

2 — No momento da admissão o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com excepção do disposto na alínea c) do n.º 4 desta cláusula;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévias aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

4 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

- a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
- b) Quando haja acordo entre ambas as partes;
- c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção devidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

5 — Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo da entidade patronal, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

6 — Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 4, não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — Só é permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial nos casos seguintes:

- a) Para o serviço de limpeza, de apoio ou especiais;
- b) Para o restante serviço desde que não ultrapasse 15% da totalidade dos trabalhadores nos estabelecimentos de alojamento e 20% nos estabelecimentos de restauração e bebidas.

2 — Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com menos de 10 trabalhadores podem ser admitidos até 2 trabalhadores.

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

4 — Os trabalhadores contratados ao abrigo da alínea b) do n.º 1 desta cláusula praticarão um horário mínimo de dezoito horas semanais.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos, desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário de trabalho rotativo referido no número anterior cessa, desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Quando necessidade imperiosa de funcionamento da secção devidamente fundamentada o imponha, pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para outro, excepto se alegar e demonstrar que a mudança lhe causa prejuízo sério.

4 — Serão do encargo da entidade patronal nomeadamente os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se com a alteração de turno.

5 — Os trabalhadores do sexo feminino que tenham filhos menores poderão ser isentos de cumprimento do horário rotativo; independentemente do disposto no n.º 2, desde que o solicitem expressamente.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções de chefia ou direcção, desde que nisso acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XIV, XIII e XII, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 — Imediatamente antes do início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou correio mecânico, de modo a que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expresso e previamente determinado.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A remuneração da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

$RM$  = retribuição mensal total;  
 $n$  = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 %, porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão aos respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar, habitualmente, meio de transporte próprio.

5 — Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontados de acordo com o critério estabelecido na cláusula 84.<sup>a</sup>

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que não sejam profissionais de hotelaria. Para estes trabalhadores considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24 horas e de 50 % o prestado a partir das 24 horas.

8 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25 % o acréscimo referido no n.º 2.

9 — Nos estabelecimentos de restaurante, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

10 — Nos estabelecimentos de cafetaria, o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas, com excepção dos que já auferam o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

11 — Para efeitos desta cláusula, os trabalhadores ao serviço de abastecedoras de aeronaves, com excepção de administrativos, são considerados como trabalhadores de hotelaria.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

1 — Em todos os estabelecimentos deverá haver um registo, através de qualquer meio documental idóneo, das entradas e saídas dos trabalhadores.

2 — Nos estabelecimentos com 30 ou mais trabalhadores, o registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou electrónico.

3 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas bem como os mapas de horário de

trabalho aprovados pelo organismo oficial competente serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

4 — Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente para cada secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos neles indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho — Definição

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se deslocam em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.<sup>a</sup> classe), avião ou a 0,26 do preço por litro de gasolina

super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

- b) Alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificados e comprovativos da despesa;

- c) A uma compensação, por cada dia ou fracção de deslocação, a ajustar, caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias ou dia e meio de descanso semanal, que serão sempre seguidos.

2 — Na organização dos horários de trabalho as empresas terão que ter em conta a generalização de dois dias de descanso semanal, que serão sempre seguidos.

3 — Para os empregados de escritório e cobradores o descanso semanal é o sábado e o domingo.

4 — Para os rodoviários, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil e fogueiros de mar e terra o descanso semanal deve coincidir pelo menos uma vez por mês com o sábado e o domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

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

6 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho extraordinário.

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

3 — Além disso, nos três dias seguintes após a realização desse trabalho extraordinário, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como extraordinário.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
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;  
Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

3 — Excepto nos hotéis, pensões e similares e abastecedoras de aeronaves, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração, deverá ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

4 — Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua no dia 24 de Dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores no máximo a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado no domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local no período da Páscoa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores, com oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se encerrarão ou funcionarão naquele dia.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração familiar e de participação social e cultural.

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

#### Cláusula 67.<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 — 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.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerado o sábado e o domingo.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.



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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho e subsídio nocturno, quando a eles haja lugar, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 85.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Cumulação das férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo da entidade patronal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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 a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal.

#### Cláusula 73.<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 a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, 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 gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao

tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao 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.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 76.<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 a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### SECÇÃO III

##### **Faltas**

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Noção**

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

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês sessenta minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intervalados;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 145.<sup>a</sup>, 146.<sup>a</sup> e 149.<sup>a</sup>;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional acelerada, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As dadas durante dois dias por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- i) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- j) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) da cláusula 80.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos nas cláusulas 145.<sup>a</sup> e 149.<sup>a</sup> e na lei;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência, e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos:  $\frac{RM}{30}$

b) Horas remanescentes:  $\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$

sendo:

RM=remuneração normal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno, quando a ele haja lugar);

N=número de horas de trabalho semanal;

h=número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam 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, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

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

3 — A entidade empregadora pode recusar a licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data prevista para o seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

#### SECÇÃO IV

##### **Suspensão de trabalho por impedimento prolongado**

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Impedimento respeitante ao trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspende-se o contrato de trabalho nos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvas as excepções previstas nesta convenção.

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Verificação de justa causa durante a suspensão**

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

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

### CAPÍTULO VIII

#### SECÇÃO I

##### **Retribuição**

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Conceito**

Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência 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.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Critério da fixação da remuneração**

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada por período superior a oito dias trabalho ou serviços de categoria superior àqueles para que está contratado ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

4 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8 % da remuneração pecuniária prevista para o nível VII do grupo C do anexo I, enquanto desempenharem efectivamente essas 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 94.<sup>a</sup>

##### **Lugar e tempo de cumprimento**

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Documentos a entregar ao trabalhador**

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Partidos**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos ou desaparecidos quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Objectos perdidos**

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

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

## SECÇÃO II

### **Remuneração pecuniária**

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Vencimentos mínimos**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo I. No cálculo dessas remunerações pecuniárias de base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Prémio de conhecimento de línguas**

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio no valor de 8 % sobre a remuneração mensal certa mínima por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores enquadrados nos níveis XIV e XIII do anexo I.

## SECÇÃO III

### **Alojamento**

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Alojamento**

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Garantia de direito ao alojamento**

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

## CAPÍTULO IX

### Serviços extras

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço «extra» o serviço acidental ou extraordinário executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço «extra», devendo, porém, fazer o recrutamento, através do sindicato, de entre os profissionais inscritos como desempregados.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas dos «extras»

1 — Ao pessoal contratado para os serviços «extras» serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

- Chefe de cozinha — 8400\$;
- Chefe de mesa de *barman*, de pasteleiro e cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — 7300\$;
- Empregado de mesa ou bar — 6600\$;
- Quaisquer outros profissionais — 6000\$.

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — O encarregado de serviço e os profissionais denominados «trinchantes» terão direito ao acréscimo de 20 % sobre a remuneração da tabela atrás designada.

4 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50 %.

5 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta, e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

6 — Sempre que por necessidade resultante de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços «extras», ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

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

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas às empresas.

## SECÇÃO I

### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Causas da caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo iv;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido no capítulo iv, 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 aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 106.<sup>a</sup>, este fica sujeito ao regime constante do capítulo iv, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## SECÇÃO II

### Revogação por acordo das partes

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

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

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do 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 os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Revogação do acordo de cessação do contrato

1 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

3 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

5 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

## SECÇÃO III

### Despedimento promovido pela entidade empregadora

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

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

##### Regras processuais

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco 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 e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de três 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.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que 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 os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem 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 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Para a contagem dos prazos referidos no n.º 4 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

## Cláusula 112.<sup>a</sup>

### Pequenas empresas

1 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 111.<sup>a</sup>

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 111.<sup>a</sup>

## Cláusula 113.<sup>a</sup>

### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

## Cláusula 114.<sup>a</sup>

### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 111.<sup>a</sup>;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 da cláusula 112.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 111.<sup>a</sup> ou do n.º 3 da cláusula 112.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 111.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.



5 — Para a apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação de despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria a antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de proposta da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o n.º 10 da cláusula 112.<sup>a</sup>

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

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento.

## SECÇÃO IV

### SUBSECÇÃO I

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

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

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

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

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 12.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

1 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 116.<sup>a</sup>

2 — Para efeitos desta cláusula, a indemnização integra a remuneração base, as diuturnidades e o subsídio de alimentação.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 118.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO II

##### **Rescisão com aviso prévio**

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### **Aviso prévio**

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### **Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio**

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

#### SECÇÃO V

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato individual de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fundamentada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pelo disposto na legislação respectiva.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — 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.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis

seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

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

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

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

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Documentos a entregar aos trabalhadores**

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

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 os efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

## **CAPÍTULO XI**

### **Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes**

#### **Cláusula 127.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de mulheres**

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;
- b) Ser dispensada da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a sua retribuição;
- c) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição;
- d) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, quando comprovadamente amamente filho, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar, e até o filho fazer um ano, sem perda de retribuição;
- e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- f) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- g) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência, sem prejuízo do disposto na cláusula 87.<sup>a</sup>;
- h) Não ser despedida sem parecer favorável do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactante.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se sem justa causa.

#### **Cláusula 128.<sup>a</sup>**

##### **Licença no período de maternidade**

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença a seguir ao parto será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

3 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

#### **Cláusula 129.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores**

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízos ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por trabalho leve a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve nomeadamente o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais;
- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por intervalo nunca inferior a uma hora;
- f) Seja prestado nos serviços de andares e bares e nos salões de dança.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

6 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo a que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

#### **Cláusula 130.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores-estudantes**

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo VI, regulamento do trabalhador-estudante.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança social e regalias sociais**

#### **SECÇÃO I**

##### **Segurança social**

###### **Cláusula 131.<sup>a</sup>**

###### **Contribuições**

1 — Em matéria de segurança social, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos do respectivo regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagas nos termos desta convenção.

###### **Cláusula 132.<sup>a</sup>**

###### **Controlo das contribuições**

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

#### **SECÇÃO II**

##### **Serviços sociais e de saúde**

###### **Cláusula 133.<sup>a</sup>**

###### **Higiene e segurança**

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

###### **Cláusula 134.<sup>a</sup>**

###### **Condições de asseio dos locais de trabalho**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

###### **Cláusula 135.<sup>a</sup>**

###### **Iluminação**

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

###### **Cláusula 136.<sup>a</sup>**

###### **Lavabos**

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento satisfatório.

###### **Cláusula 137.<sup>a</sup>**

###### **Vestiários**

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

###### **Cláusula 138.<sup>a</sup>**

###### **Locais subterrâneos e semelhantes**

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

###### **Cláusula 139.<sup>a</sup>**

###### **Primeiros socorros**

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e 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 previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 25 trabalhadores as entidades patronais providenciarão no sentido de que 4 % dos trabalhadores ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão para o efeito obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, da Cruz Vermelha ou dos hospitais ou corporações de bombeiros e conceder as facilidades necessárias aos trabalhadores para alcançar aquele objectivo.

###### **Cláusula 140.<sup>a</sup>**

###### **Sala de convívio**

1 — Nas empresas com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

2 — Sempre que as empresas referidas no n.º 1 se situem fora dos centros urbanos é obrigatória a existência de uma sala de convívio ou recreio.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença e acidente de trabalho**

1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de complemento de doença de 30% da sua remuneração mensal certa mínima até ao limite de 30 dias em cada ano.

2 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30% da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade, até um limite de 90 dias em cada ano.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### **Seguro de acidentes de trabalho**

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Penalidades**

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### **Multas**

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Da actividade sindical**

##### **SECÇÃO I**

##### **Actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

4 — À entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### **Dirigentes sindicais**

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente dos organismos sindicais, têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### **Tarefas sindicais**

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 145.<sup>a</sup> e 149.<sup>a</sup> e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa e terão os limites seguintes:

- a) Empresas com 10 a 20 profissionais — 5 dias em cada ano civil, a usufruir por 1 trabalhador;
- b) Empresas de 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 2 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes 2 trabalhadores da mesma secção;
- c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 3 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;
- d) Empresas com mais de 150 profissionais — 20 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de 4 trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência de delegados sindicais

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

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de oito horas mensais.

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

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

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

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

#### Cláusula 150.<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, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado para o 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 151.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

## SECÇÃO III

### Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

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

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 152.<sup>a</sup>

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior 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.

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

## SECÇÃO IV

### Comissão sindical de empresas

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora de horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 149.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os membros das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO XV

### Alimentação

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nas cantinas de concessão, os trabalhadores só terão direito às refeições que sejam confeccionadas ou servidas aos trabalhadores da concessionária.

3 — Relativamente aos empregados de escritório das cantinas que prestem serviço fora do local da confecção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída pelo seu equivalente pecuniário nos termos da cláusula 162.<sup>a</sup>

4 — No caso do número anterior, pode a empresa satisfazer o valor da alimentação, excepto no período de férias, através de senhas diárias de refeição, intransmissíveis, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho, indicados por aquela.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Fornecimento de alimentação

1 — Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo respectivo equivalente pecuniário previsto na cláusula 162.<sup>a</sup>

2 — As empresas e os trabalhadores que por acordo anterior à data de 15 de Junho de 1998 tinham substituído a alimentação em espécie pelo seu equivalente pecuniário manterão este regime.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Condições básicas da alimentação

1 — As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

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

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

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

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

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do n.º 4 da cláusula 162.<sup>a</sup>

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal ou os seus representantes directos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional. Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha.

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar, em lugar visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é o constante da seguinte tabela:

2 — Completas por mês:

- a) Nos estabelecimentos de alojamento onde não se confeccionem ou sirvam refeições — 5900\$;

- b) Nos estabelecimentos de bebidas onde não se confeccionem ou sirvam refeições — 5000\$;
- c) Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 157.<sup>a</sup> — 12 600\$.

3 — Refeições avulsas:

- a) Pequeno almoço — 190\$;
- b) Almoço, jantar e ceia completa — 630\$;
- c) Ceia simples — 420\$.

4 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro ou quando lhe não possa ser fornecida nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela dos números anteriores, aplicando-se os valores do n.º 2 a situações duradouras e do n.º 3 a situações precárias ou esporádicas.

5 — Com excepção dos estabelecimentos termais de funcionamento intermitente, todas as demais empresas que encerrem os seus serviços por tempo superior ao previsto na lei para gozo de férias do seu pessoal ficam obrigadas a substituir a alimentação dos trabalhadores que a recebam em espécie pelos valores da alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tra-



dicionais na indústria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual da empresa o fornecimento da dita indumentária.

2 — As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

Aos trabalhadores e grupos profissionais que por força de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável tinham direito a vencer diuturnidades, elas cessarão a partir da entrada em vigor desta convenção de vencer outras diuturnidades sem prejuízo de manterem sempre o direito aos valores que a este título já tinham vencido, os quais acrescerão sempre à respectiva remuneração pecuniária de base.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### **Manutenção das regalias adquiridas**

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FESHOT e outros três elementos nomeados pelas associações patronais signatárias.

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

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

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

6 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

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

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de que não terão direito a voto.

9 — A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

#### **ANEXO I**

##### **A) Níveis de remuneração**

##### **Nível XIV:**

Director de hotel.

##### **Nível XIII:**

Assistente de direcção.  
Assistente de operações (AA).  
Chefe de cozinha.  
Director de alojamento.  
Director artístico.  
Director comercial.  
Director financeiro.  
Director de golfe.  
Director de pessoal.  
Director de produção.  
Director de relações públicas.  
Director de restaurante.  
Director de serviços.  
Director de serviços técnicos.  
Subdirector de hotel.  
Assistente de operações.  
Analista de informática.

##### **Nível XII:**

Chefe-mestre pasteleiro.  
Chefe de pessoal.  
Chefe de recepção.  
Director de pensão.  
Subchefe de cozinha.  
Supervisor de bares.  
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.  
Chefe de manutenção, de conservação e de serviços técnicos.  
Chefe de manutenção de golfe.  
Contabilista.  
Desenhador-projectista.  
Encarregado-geral (CC).

Programador de informática.  
Secretário de golfe.  
Técnico industrial.

Nível XI:

Chefe de *barman/barmaid*.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Chefe de controlo.  
Chefe de mesa.  
Chefe de portaria.  
Chefe de *snack*.  
Chefe de segurança.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Encarregado de refeitório.  
Encarregado (restaurante e similares).  
Supervisor (AA).  
Subchefe de bordo (AA).  
Subchefe de recepção.  
Assistente operacional.  
Caixeiro-encarregado.  
Chefe de limpeza (AA).  
Chefe de movimento.  
Chefe (químicos).  
Chefe de secção (escritórios).  
Desenhador com 6 ou mais anos.  
Desenhador de publicidade e artes gráficas.  
Encarregado de animação e desporto.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado-adjunto (AA).  
Encarregado da construção civil.  
Encarregado electricista.  
Encarregado fiscal (CC).  
Encarregado fogueiro.  
Encarregado metalúrgico.  
Encarregado-geral de garagem.  
Encarregado de obras (CC).  
Medidor orçamentista-coordenador.  
Supervisor (AA).  
Subchefe de bordo (AA).  
Subchefe de recepção.  
Subchefe de sala (AA).  
Tesoureiro.

Nível X:

Controlador.  
Controlador de operações (AA).  
Escanção.  
Governante-geral de andares.  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
Promotor de vendas.  
Subchefe de mesa.  
Caixa.  
Cabeleireiro completo.  
Cabeleireiro de homens.  
Capataz de campo.  
Capataz de rega.  
Chefe de *bowling*.  
Chefe de equipa (CC).  
Chefe de equipa de electricistas.  
Chefe de equipa de metalúrgicos.  
Chefe de sala (AA).  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Encarregado de pessoal de garagens.  
Encarregado de telefones.  
Encarregado termal.  
Enfermeiro.

Especialista (químicos).  
Medidor orçamentista com mais de 6 anos.  
Monitor de animação e desportos.  
Mestre marítimo.  
Operador de computador.  
Primeiro-escriturário.  
Secretário de direcção.

Nível IX:

*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de balcão.  
Chefe de cafetaria.  
Chefe de gelataria.  
Chefe de *self-service*.  
Coordenador de operações (AA).  
Controlador de *room-service*.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>  
Governante de andares.  
Governante de roupa/lavandaria.  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
Porteiro de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
Ajudante de guarda-livros.  
Amassador.  
Apontador.  
Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>  
Cobrador.  
Desenhador entre 3 e 6 anos.  
Empregado de consultório.  
Empregado de inalações.  
Empregado de secção de fisioterapia.  
Encarregado de parque de campismo.  
Entalhador.  
Especializado (químicos).  
Estagiário de operador de computador.  
Estucador de 1.<sup>a</sup>  
Estofador de 1.<sup>a</sup>  
Expedidor de transportes.  
Fiel de armazém.  
Fogueiro de 1.<sup>a</sup>  
Forneiro.  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna.  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de 1.<sup>a</sup> (madeiras).  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>  
Medidor orçamentista entre 3 e 6 anos.  
Motorista.  
Motorista marítimo.  
Oficial cabeleireiro.  
Oficial cortador.  
Oficial impressor de litografia.  
Oficial ladrilhador de 1.<sup>a</sup>  
Oficial polidor de mármore de 1.<sup>a</sup>  
Oficial polidor de móveis de 1.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador de registo de dados.  
Operador de telex.  
Operário polivalente.  
Primeiro-pedreiro.  
Primeiro-pintor.  
Radiotécnico.

Recepcionista de garagem.  
Segundo-escriturário.  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador de 1.<sup>a</sup>  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Assador/grelhador.  
*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>  
Cafeteiro.  
Cavista.  
Chefe de copa.  
Controlador-caixa.  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Despenseiro.  
Empregado de andares/quartos.  
Empregado de balcão.  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de *snack* de 2.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>  
Porteiro de 2.<sup>a</sup>  
Trintanário.  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>  
Aspirante de amassador.  
Aspirante de forneiro.  
Banheiro-nadador-salvador.  
Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>  
Caixa de balcão (comércio).  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
Calista.  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro de toscos de 2.<sup>a</sup>  
Chefe de *caddies*.  
Conferente (comércio).  
Desenhador até 3 anos.  
*Disck-jockey*.  
Empregado de armazém.  
Empregado de balcão 2.<sup>a</sup>  
Empregado de *bowling*.  
Empregado de compras.  
Encarregado de jardim.  
Encarregado de vigilantes.  
Engomador/controlador.  
Entregador de ferramentas, materiais/produtos.  
Estagiário de impressor de litografia.  
Estagiário de máquinas de contabilidade.  
Estagiário de operador mecanográfico.  
Estagiário de operador de registo de dados.  
Esteticista.  
Estofador de 2.<sup>a</sup>  
Estucador de 2.<sup>a</sup>  
Florista.  
Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
Ladrilhador de 2.<sup>a</sup>  
Maquinista de força motriz.  
Marcador de jogos.  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
Marinheiro.  
Massagista de estética.  
Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de 2.<sup>a</sup> (madeiras).  
Medidor orçamentista até 3 anos.  
Oficial de barbeiro.  
Operador de chefe de zona.

Operador de máquinas auxiliares.  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de 2.<sup>a</sup>  
Polidor de mármore de 2.<sup>a</sup>  
Polidor de móveis de 2.<sup>a</sup>  
Pré-oficial electricista.  
Preparador embalador (AA).  
Recepcionista de golfe.  
Segunda-telefonista.  
Semiespecializado (químicos).  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Soldador de 2.<sup>a</sup>  
Terceiro-escriturário.  
Tratador-conservador de piscinas.

#### Nível VII:

Ajudante de despenseiro/cavista.  
Bagageiro.  
Banheiro de termas.  
Bilheteiro.  
*Buvette*.  
Copeiro com mais de 20 anos e mais de 2 anos.  
Costureira.  
Duchista.  
Empregado de balneários.  
Empregado de gelados.  
Empregado de mesa/balcão *self-service*.  
Empregado de refeitório.  
Empregado de limpeza.  
Engomador.  
Estagiário de cozinha do 4.º ano.  
Guarda de acampamento turístico.  
Guarda florestal.  
Guarda de parque de campismo.  
Jardineiro.  
Lavador.  
Oficial de rega.  
Operador de máquinas de golfe.  
Porteiro (restaurantes, cafés e similares).  
Porteiro de serviço.  
Preparador de banquetes.  
Roupeiro.  
Tratador de cavalos.  
Vigia de bordo.  
Vigilante.  
Abastecedor de carburantes.  
Ajudante de motorista.  
Fogueiro de 3.<sup>a</sup>  
Lavador-garagista.  
Lubrificador.  
Manipulador (ajudante de padaria).  
Meio-oficial de barbeiro.  
Tirocinante (TD) do 2.º ano.  
Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).  
Ajudante de electricista.

#### Nível VI:

Ascensorista com mais de 18 anos.  
Copeiro com mais de 20 anos e menos de 2 anos.  
Empregado de limpeza.  
Estagiário de cozinheiro do 1.º ano.  
Estagiário de panificador do 1.º ano.  
Estagiário de pasteleiro do 1.º ano.  
Mandarete com 18 ou mais anos.  
Ajudante de cabeleireiro.  
*Caddie* com 18 ou mais anos.

Caixeiro-ajudante.  
 Dactilógrafo do 2.º ano.  
 Engraxador.  
 Estagiário de escriturário do 2.º ano.  
 Guarda de garagem.  
 Guarda de lavabos.  
 Guarda de vestiário.  
 Manicuro.  
 Moço de terra.  
 Operador heliográfico do 2.º ano.  
 Peão.  
 Pedicuro.  
 Praticante de cabeleireiro.  
 Praticante da construção civil do 3.º ano.

#### Nível V:

Estagiário de *barman/barmaid* do 2.º ano.  
 Estagiário de cozinheiro do 2.º ano.  
 Estagiário de pasteleiro do 2.º ano.  
 Estagiário de recepcionista do 2.º ano.  
 Chegador do 3.º ano.  
 Dactilógrafo do 1.º ano.  
 Estagiário escriturário do 1.º ano.  
 Operador heliográfico do 2.º ano.  
 Praticante de construção civil do 2.º ano.  
 Tirocinante (TD) do 1.º ano.

#### Nível IV:

Copeiro com mais de 18 e menos de 20 anos.  
 Estagiário de *barman/barmaid* do 1.º ano.  
 Estagiário de cafeteiro (1 ano).  
 Estagiário de cavista (1 ano).  
 Estagiário de controlador (1 ano).  
 Estagiário de controlador-caixa (6 meses).  
 Estagiário de cozinheiro do 1.º ano.  
 Estagiário de despenseiro (1 ano).  
 Estagiário de empregado de balcão (1 ano).  
 Estagiário de empregado de mesa (1 ano).  
 Estagiário de empregado de *snack* (1 ano).  
 Estagiário de pasteleiro do 1.º ano.  
 Estagiário de porteiro (1 ano).  
 Estagiário de preparador-embalador (1.º ano-AA).  
 Estagiário de recepcionista do 1.º ano.  
 Praticante de armazém.  
 Praticante de construção civil do 1.º ano.  
 Praticante de caixeiro.  
 Praticante de metalúrgico.  
 Praticante de telefonista.

#### Nível III:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de construção civil do 2.º e 3.º anos.  
 Copeiro, com menos de 18 anos de idade.  
 Chegador do 2.º ano.

#### Nível II:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de cavista com menos de 18 ou mais anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
 Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
 Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos de idade (6 meses).  
 Aprendiz de empregado de *snack* com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz de preparador-embalador com mais 18 anos de idade (1 ano — AA).  
 Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos de idade do 1.º.  
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 2.º ano.  
 Aprendiz da construção civil com 1 ano.  
 Aprendiz de electricista.  
 Aprendiz de metalúrgico com 18 ou mais anos de idade.  
 Aprendiz de padaria.  
 Chegador do 1.º ano.  
 Caixeiro-aprendiz com 18 ou mais anos de idade (1 ano).

#### Nível I:

Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.

Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de empregada de andares/quartos com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavandaria com menos de 18 anos de idade (6 meses).  
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos de idade (1 ano).  
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos de idade (1 ano).

Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Aprendiz de preparador-embalador com menos de 18 anos de idade (1 ano-AA).  
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos de idade do 1.º ano.  
 Ascensorista até aos 18 anos de idade.  
 Mandarete com menos de 18 anos de idade.  
 Aprendiz da construção civil com menos de 1 ano.  
 Aprendiz de metalúrgico com menos de 18 anos de idade.  
 Caddie com menos de 18 anos de idade.  
 Caixeiro-aprendiz com menos de 18 anos de idade (1 ano).

**B) Tabela salarial — De 1 de Março de 1998 a 28 de Fevereiro de 1999**

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E
XIV .....	173 400\$00	155 200\$00	131 700\$00	124 800\$00	110 600\$00
XIII .....	132 500\$00	125 600\$00	113 500\$00	109 000\$00	100 000\$00
XII .....	107 500\$00	104 500\$00	96 900\$00	95 800\$00	85 600\$00
XI .....	98 000\$00	94 700\$00	88 500\$00	86 700\$00	75 400\$00
X .....	94 500\$00	90 900\$00	84 500\$00	83 800\$00	75 400\$00
IX .....	90 300\$00	86 300\$00	80 200\$00	76 900\$00	69 400\$00
VIII .....	80 700\$00	79 100\$00	72 100\$00	68 400\$00	62 700\$00
VII .....	70 900\$00	68 800\$00	62 800\$00	62 400\$00	62 400\$00
VI .....	65 900\$00	64 400\$00	60 100\$00	59 800\$00	59 800\$00
V .....	62 400\$00	61 200\$00	57 400\$00	57 100\$00	57 100\$00
IV .....	60 200\$00	59 900\$00	55 900\$00	55 900\$00	55 900\$00
III .....	69 300\$00	58 400\$00	48 000\$00	45 500\$00	45 500\$00
II .....	58 400\$00	46 400\$00	41 500\$00	40 300\$00	40 300\$00
I .....	39 300\$00	37 500\$00	35 300\$00	34 300\$00	34 300\$00

1 — Aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos C, D e E aplica-se a tabela salarial do grupo C; aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos A e B, as tabelas dos grupos A e B, respectivamente.

2 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração similares e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

3 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível respectivo.

4 — O estágio para escriturário terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

a) Os escriturários de 3.ª e de 2.ª ingressem automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

5 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

## ANEXO II

### Aprendizagem e estágio — Duração

#### I — Aprendizagem

##### A) Idade de admissão — Menos de 18 anos

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro .....	2 anos ...	1.º ano 2.º ano	I II
Pasteleiro .....	2 anos ...	1.º ano 2.º ano	I II
Recepcionista .....	2 anos ...	1.º ano 2.º ano	I II
Barman/barmaid .....	2 anos ...	1.º ano 2.º ano	I II

Categorias	Duração	Período	Níveis
Despenseiro .....	2 anos ...	1.º ano 2.º ano	I II
Cavista .....	2 anos ...	1.º ano 2.º ano	I II
Controlador .....	2 anos ...	1.º ano 2.º ano	I II
Porteiro .....	1 ano ...	—	I
Empregado de mesa .....	1 ano ...	—	I
Empregado de <i>snack-bar</i> .....	1 ano ...	—	I
Empregado de balcão .....	1 ano ...	—	I
Controlador-caixa .....	1 ano ...	—	I
Cafeteiro .....	1 ano ...	—	I
Empregado de andares/quarto .....	1 ano ...	—	I
Empregado de roupa/lavandaria ...	6 meses .	—	I
<i>Self-service</i> .....	1 ano ...	—	I
Preparador-embalador (AA) .....	1 ano ...	—	I

B) Idade de admissão — Com 18 anos ou mais

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro .....	2 anos .....	1.º ano 2.º ano	II III
Pasteleiro .....	2 anos .....	1.º ano 2.º ano	II III
Recepcionista .....	2 anos .....	1.º ano 2.º ano	II III
<i>Barman/barmaid</i> .....	2 anos .....	1.º ano 2.º ano	II III
Despenseiro .....	2 anos .....	1.º ano 2.º ano	II III
Cavista .....	2 anos .....	1.º ano 2.º ano	II III
Controlador .....	2 anos .....	1.º ano 2.º ano	II III
Porteiro .....	1 ano .....	—	II

Categorias	Duração	Período	Níveis
Empregado de mesa .....	1 ano .....	—	II
Empregado de <i>snack-bar</i> .....	1 ano .....	—	II
Empregado de balcão .....	1 ano .....	—	II
Controlador-caixa .....	6 meses ....	—	II
Cafeteiro .....	1 ano .....	—	II
Empregado de roupa/lavandaria ..	6 meses ....	—	II
<i>Self-service</i> .....	6 meses ....	—	II
Empregado de andares/quartos ....	6 meses ....	—	II
Preparador-embalador (AA) .....	1 ano .....	—	II

**Estágio**

Categorias	Duração	Período	Níveis
Cozinheiro .....	4 anos .....	1.º ano 2.º ano 3.º ano 4.º ano	IV V VI VII
Pasteleiro .....	3 anos .....	1.º ano 2.º ano 3.º ano	IV V VI
Recepcionista .....	2 anos .....	6 meses 6 meses	IV V
<i>Barman/barmaid</i> .....	2 anos .....	6 meses 6 meses	IV V
Despenseiro .....	1 ano .....	—	IV
Cavista .....	1 ano .....	—	IV
Controlador .....	1 ano .....	—	IV
Porteiro .....	1 ano .....	—	IV
Empregado de mesa .....	1 ano .....	—	IV
Empregado de <i>snack-bar</i> .....	1 ano .....	—	IV
Empregado de balcão .....	1 ano .....	—	IV
Controlador-caixa .....	6 meses ....	—	IV
Cafeteiro .....	1 ano .....	—	IV
Preparador-embalador (AA) .....	1 ano .....	—	IV

### ANEXO III

#### Condições específicas de admissão, promoção e acesso

Sem prejuízo das normas gerais deste contrato, serão observadas as seguintes relativamente a condições de admissão, promoção e acesso:

##### A) Trabalhadores de hotelaria, restaurantes e similares

Para os empregados de recepção e do controlo exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

##### a) Aprendizagem — conceito e duração:

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo, sempre acompanhado por profissional ou pela entidade patronal, que seja prestado serviço na secção respectiva.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos de idade, mas nunca inferior aos constantes no anexo II-A à tabela salarial.

3 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade limitar-se-ão a cumprir os períodos de aprendizagem constantes do anexo II-B à tabela salarial.

4 — Os aprendizes não podem ser transferidos de uma secção para outra, salvo se nisso acordarem.

5 — Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratam nessa qualidade, desde que superiores a 45 dias, devidamente comprovadas.

6 — O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

7 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento em que são contratados se encontrem já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais ou oficializadas nem para as categorias não constantes do anexo II-I.

8 — O mandarete com mais de 18 anos de idade e 2 anos de serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

##### b) Estágio:

1 — Completada a aprendizagem, de acordo com o mesmo anexo III-A e anexo II-I, o trabalhador terá de cumprir um período de estágio de acordo com o anexo II-II.

2 — Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratam nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

3 — Findo o estágio, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respectiva desde que não tenha

sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado pelo responsável sob cuja orientação e ordens estagiou.

4 — O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pela entidade patronal ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca antes de 60 dias.

5 — Dentro do prazo referido no número anterior, a entidade patronal remeterá ao sindicato uma cópia da notificação entregue ao trabalhador.

6 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo, desde que obtenha aproveitamento, promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

7 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar sob a sua responsabilidade tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável pelo estágio.

8 — O trabalhador estagiário que não tenha conseguido decisão favorável no exame realizado em escola profissional poderá, sucessivamente, decorridos 6 meses, solicitar novos exames com vista a obter aproveitamento e promoção, caso, decorridos tais períodos, não obtenha parecer favorável do responsável pelo estágio.

##### B) Trabalhadores administrativos e de informática

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

2 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitação mínima o 9.º ano do ensino unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de registos de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

5 — O estágio para operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

6 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7 — O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários para escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

8 — Os escriturários de 3.ª e de 2.ª ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem 3 anos de serviço naquelas categorias.

### C) Trabalhadores electricistas

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
  - 1) Após 2 anos de aprendizagem;
  - 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham pelo menos 12 meses de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após 2 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após 2 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, e com 16 anos de idade terão no mínimo a categoria de pré-oficial;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos de Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão também no mínimo a categoria de pré-oficial.

#### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

2 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carreira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

### D) Trabalhadores telefonistas

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

2 — Os telefonistas de 2.ª ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem 2 anos naquela categoria.

### E) Trabalhadores metalúrgicos

1 — Os trabalhadores metalúrgicos com a especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de oficial de 2.ª

2 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens até aos 17 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

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

4 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

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

6 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

7 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

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

9 — O período máximo de tirocínio dos praticantes é de 2 anos.

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

11 — Os profissionais do 2.º escalão que completem 3 anos de permanência no e exercício da mesma ascenderão automaticamente ao escalão superior.

### F) Rodoviários

1 — As condições mínimas de admissão são as seguintes:

- a) Ter as habilitações e a idade exigidas por lei, salvo os vendedores de carburantes, que têm de ter idade superior a 18 anos;
- b) Os guardas de garagem têm de ter idade superior a 21 anos.

2 — Os motoristas têm de:

- a) Possuir carta de condução profissional;
- b) Ser acompanhados de ajudante de motorista quando conduzam veículos pesados ou ligeiros de distribuição.

3 — Livrete de trabalho — os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho:

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



- b) Para registo de trabalho extraordinário e para o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo;
- c) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional;
- d) Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

#### **G) Trabalhadores técnicos de desenho**

##### **Grupo A — Técnicos**

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes ou que frequentem os indicados na alínea e):

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 209) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (mecanotecnica, electrotecnia, radiotecnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado e do último ano dos cursos complementares indicados na alínea b).

2 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante (TD), pelo período máximo de dois anos divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada um, findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante (TD) do escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) no número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) do escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante (TD) do escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos.

Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinante (TD) do escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3 — Trabalhadores com experiência profissional:

- a) Sem prejuízo do preenchimento de vagas por concursos internos, as empresas podem admitir trabalhadores que ingressem em qualquer das categorias das profissões dos TD constantes deste contrato, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional;
- b) A empresa deverá dar sempre prioridade aos trabalhadores do quadro permanente, promovendo acções de formação adequadas.

##### **Grupo B — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos**

1 — Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;
- b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

2 — Acessos por efeito de concurso interno:

- a) Através de concurso interno de preenchimento de vagas, os trabalhadores têm acesso às profissões e categorias de técnico de desenho;
- b) A exigência de funções para candidatura a concurso é a mencionada nas definições de funções.

3 — Acessos automáticos ou pelo desempenho de funções:

- a) Sem prejuízo do estipulado no n.º 2, os trabalhadores têm direito às seguintes promoções automáticas;
- b) Os trabalhadores com as profissões e categorias constantes deste contrato serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

4 — Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

#### **H) Trabalhadores de comércio e armazém**

1 — Os trabalhadores de comércio admitidos com menos de 18 anos de idade têm dois anos de aprendizagem, após o que ascendem a praticantes. Aos aprendizes com menos de 18 anos de idade do 2.º ano aplica-se o nível II da tabela salarial. Os que forem admitidos com mais de 18 anos de idade têm apenas um ano de aprendizagem, após o que ascendem a praticantes.

2 — O período de tirocínio dos praticantes é de:

- Dois anos, se forem admitidos como aprendizes com menos de 18 anos de idade;
- Um ano, se forem admitidos como aprendizes com mais de 18 anos de idade.

3 — Após o período de prática, o praticante ascende automaticamente a caixeiro-ajudante.

4 — O caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 3.<sup>a</sup> após dois anos de permanência na categoria.

5 — Os caixeiros de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência nos respectivos escalões, ascendem automaticamente ao escalão superior. O disposto neste número não se aplica aos estabelecimentos de confeitaria, pastelaria, leitaria e casa de chá.

#### **I) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros**

1 — O ingresso na profissão de barbeiro e cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

2 — Nos estabelecimentos abrangidos por esta convenção só é admissível a existência de aprendizes nas profissões enunciadas atrás e que obedeçam às condições estabelecidas nas densidades.

3 — O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um nem superior a quatro anos.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos que satisfaçam os requisitos do regulamento da carteira profissional.

5 — O acesso às categorias de barbeiro e cabeleireiro é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e a aprovação no exame respectivo.

#### **J) Trabalhadores da construção civil e madeiras**

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

2 — Sem prejuízo do n.º 4, os aprendizes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, findo os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para dois anos.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa(s) diferente(s) daquela(s) em que se acha o aprendiz, devendo igualmente ser tido em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos das escolas técnicas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

5 — Nas categorias profissionais em que não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

6 — Os praticantes não poderão permanecer mais de três anos nessa categoria, passados os quais ascenderão ao escalão de oficial.

7 — Os profissionais do 2.º escalão que completarem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascendem automaticamente ao escalão superior.

#### **L) Trabalhadores enfermeiros**

Os profissionais de enfermagem admitidos em qualquer empresa devem ser titulares da carta de enfermeiro, passada nos termos do Decreto-Lei n.º 401/76, de 20 de Maio, ou de diploma respectivo, registado na Direcção-Geral da Saúde, e da carteira profissional emitida pelo sindicato da área (Norte) ou de documento comprovativo de que a requereu.

A falta, respectivamente, de qualquer dos títulos referidos no número anterior implica a nulidade do contrato de trabalho e faz incorrer a entidade patronal nas sanções previstas na lei, designadamente no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744, de 29 de Junho de 1944, e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

No prazo de 15 dias após a admissão do trabalhador a entidade patronal fica obrigada a comunicá-la ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e ao sindicato dos enfermeiros da respectiva área, com a indicação dos seguintes elementos: nome, morada, número da carta de enfermeiro e da carteira profissional e número de associado, se estiver filiado.

### **ANEXO IV**

#### **Densidades**

##### **A) Quadro de densidades especiais**

Hotéis de 5 a 4 estrelas, albergarias e hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos — nestes estabelecimentos é obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, um profissional em cada um e em todos os graus superiores da mesma secção, sem prejuízo do quadro de densidades geral. Não é obrigatória a existência de director de restaurante nos hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos.

##### **B) Quadros de densidades mínimas**

###### **1 — Recepção:**

1.1 — Nas secções de recepção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categoria	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de recepção .....	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	1	2	2	3	3
Recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6

1.2 — Nas recepções com mais de 10 recepcionistas observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de recepção será substituída pela de subchefe de recepção.

###### **2 — Controlo:**

2.1 — Havendo secção de controlo com cinco ou mais controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controlo.

2.2 — Para este efeito não são contados os controladores-caixa.

### 3 — Portaria:

3.1 — Nas secções de portaria observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categoria	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de portaria .....	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Porteiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	1	2	2	3	3
Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6

3.2 — Nas portarias com mais de 10 porteiros observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção.

### 4 — Andares:

4.1 — Nos estabelecimentos com 12 ou mais empregados de quarto, um será obrigatoriamente classificado como governante.

4.2 — Para além disso, haverá mais um governante para cada grupo de 15 empregados de quarto.

4.3 — Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais governantes de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante geral de andares.

### 5 — Mesas e snacks:

5.1 — Nos estabelecimentos com até 120 profissionais de mesa ou *snack* observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categoria	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Subchefe ou escanção .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Empregado de 2. <sup>a</sup> ....	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3	3
Empregado de 2. <sup>a</sup> ....	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7

5.2 — Estas densidades não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

5.3 — Havendo mais de 12 profissionais, para os que excederem este número observar-se-ão as mesmas proporções.

Categoria	Número de trabalhadores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Chefe .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subchefe ou escanção ....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Empregado de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3
Empregado de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7

### 6 — Bares:

6.1 — Nos bares com até 10 *barmen* observar-se-á o quadro de densidades seguintes:

Categoria	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de bar .....	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
<i>Barman</i> de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	1	2	2	3	3
<i>Barman</i> de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	4	4	4	5	5	6

6.2 — Havendo mais de 10 *barmen*, observar-se-á a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

6.3 — Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja três ou mais bares ou duas ou uma *boîte* existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

7 — Balcão — a secção de balcão será obrigatoriamente chefiada por um empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> ou por um chefe de balcão, quando haja 10 ou mais profissionais.

### 8 — Cozinha:

8.1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades:

Categoria	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Subchefe ou cozinha ..	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	1	1	2	2	2
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5

8.2 — Havendo mais de 12 cozinheiros, aplicar-se-ão aos que excedam aquele número as mesmas proporções.

Categoria	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subchefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5

9 — Pastelaria:

9,1 — O quadro de pessoal da pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades:

Categoria	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe pasteleiro .....	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> .....	—	1	1	2	3	3	4	4	5	5

9.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

10 — Economato — os trabalhadores desta secção deverão ser dirigidos por profissional de categoria não inferior a dispenseiro.

11 — Cafeteria e copa — nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria. Nas copas onde haja mais de sete profissionais, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

12 — Rouparia — o trabalho nesta secção deverá ser chefiado por governante de rouparia, quando o número de profissionais for igual ou superior a 12, quando menos, a chefia poderá ser exercida por um roupeiro.

13 — Telefones — nos estabelecimentos com cinco ou mais telefonistas, um será obrigatoriamente classificado como encarregado de telefones, o qual deverá saber uma língua estrangeira de entre as línguas francesa, inglesa ou alemã.

#### C) Quadro de densidades nas profissões não hoteleiras

##### Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Categoria	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro .....	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundo .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro .....	—	1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro do n.º 1, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um, no caso de o número desses ser inferior a quatro.

4 — Por cada seis profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Por cada 15 profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Quando existam mais de 25 profissionais de escritório, é obrigatória a existência de um director de serviços.

##### Metalúrgicos

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Categoria	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro .....	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundo .....	1	1	2	3	3	4	5	5	6	6

2 — Havendo mais de 10 profissionais metalúrgicos, seguir-se-ão as mesmas proporções.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — As proporções mínimas fixadas no n.º 1 podem ser alteradas, desde que tal resulte em promoção de profissionais.

5 — Nos estabelecimentos onde haja 11 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos onde haja 20 ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

7 — O número total de aprendizes e praticantes não poderá ser superior a 50% do total de oficiais metalúrgicos.

##### Fogueiros

1 — Sempre que haja no quadro de um estabelecimento três ou mais profissionais fogueiros, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

2 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos fogueiros são acrescidas de 20%.

##### Comércio

1 — Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Categoria	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro .....	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundo .....	1	2	1	2	2	3	3	3	4	5

- b) Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a);
- c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixaio-encarregado ou caixaio chefe de secção;
- d) O número de praticantes será, no máximo, de 25 % do número de caixeiros;
- e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

## 2 — Armazéns:

- a) Quando existam até 10 trabalhadores de armazém, um será classificado como fiel de armazém;
- b) Quando existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e um fiel de armazém;
- c) Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

### Construção civil

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

### Madeiras

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

2 — Nas empresas onde exista somente um oficial, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.<sup>a</sup>

## ANEXO V

### Definições de funções

#### 1 — Direcção

*Director de hotel.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel, aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Director de alojamento.* — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os

seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

*Director comercial.* — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

*Director de relações públicas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa.

*Director de produção* («food and beverage»). — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks e verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e os respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido; controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo as normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

*Subdirector de hotel.* — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director, pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

*Director de restaurante.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o consequente movimento das receitas de despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos e decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe

planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

*Director de pessoal.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e das relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e pela direcção da empresa.

*Director de pensão.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e a definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente ao estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e de repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

*Encarregado de restaurante e similares.* — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e os horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e das despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e pelo bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e do serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

*Chefe de pessoal.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

## 2 — Recepção

*Chefe de recepção.* — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento

com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se, directa ou indirectamente, da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

*Subchefe de recepção.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

*Recepcionista de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao levantamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o telex, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

*Recepcionista de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.<sup>a</sup> executando as suas funções.

## 3 — Controlo

*Chefe de secção de controlo.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos do controlo.

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

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições e no recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-

-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção, balcão.

#### 4 — Portaria

*Chefe de portaria.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa trabalhos de portaria.

*Porteiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para saída dos clientes; presta as informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode-se encarregar do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas aos clientes.

*Porteiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.<sup>a</sup> na execução das funções definidas para este.

*Trintanário.* — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e os clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

*Chefe de segurança.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de segurança de pessoas e bens da empresa, o serviço de vigilância e as rondas, entradas e saídas de pessoas. Elabora relatórios e estatísticas.

*Encarregado de vigilantes.* — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

*Bagageiro.* — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio da arrecadação de bagagens e, eventualmente, do transporte de móveis e utensílios.

*Vigilante.* — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Nas pensões de 1 e 2 estrelas pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

*Porteiro de serviço.* — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

*Porteiro (restaurantes, cafés e similares).* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

*Ascensorista.* — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir acidentalmente o bagageiro e o mandarete.

*Guarda de vestiário.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, da conservação e dos asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

*Mandarete.* — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou do chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

#### 5 — Andares

*Governante geral de andares.* — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e do encarregado de limpeza; na ausência destes, assegurará as respectivas tarefas.

*Governante de andares.* — É o trabalhador que providencia a limpeza e os arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, o asseio e a decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora e telefónica, as instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou a sua substituição, quando necessária; mantém uma reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

*Empregada de andares/quartos.* — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, de recebimento e entrega de roupas dos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafeteria para o efeito e ainda no funcionamento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos quando não exista serviço de *room-service* ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e a classe das refeições e fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta das preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, e assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços; nas horas de refeições, recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurantes, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela e as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e no funcionamento da cave do dia.

*Subchefe de mesa.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Escanção.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições, apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e as bebidas encomendadas. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução do inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas

e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trilha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>, colabora na arrumação das salas e no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios, cuida do arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparação necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

*Preparador de banquetes e sala.* — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

*Marcador de jogos.* — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de bandeja.

## 7 — Bar

*Supervisor de bares.* — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e *boîtes* sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes, pelos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

*Chefe de «barman».* — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou do



arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e o respectivo recebimento. Colabora na organização e no funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e da higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«*Barman*» de 1.<sup>a</sup> — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e o respectivo recebimento. Colabora na organização e no funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e da higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«*Barman*» de 2.<sup>a</sup> — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.<sup>a</sup> na execução das suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

#### 8 — Balcão

*Chefe de balcão.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos e verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

#### 9 — *Snack-bar*

*Chefe de «snack-bar».* — É o trabalhador que num *snack-bar* chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo; fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias, gelados, cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os

clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Empregado de «snack-bar» de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

*Empregado de «snack-bar» de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que colabora com o empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup> na execução das suas funções.

#### 10 — *Self-service*

*Chefe de «self-service».* — É o trabalhador que, nos estabelecimentos de serviço, directo ao público, *self-service*, chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço e supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção, Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

*Empregado de balcão/mesa de «self-service».* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

#### 11 — Cozinha

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e dos utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Subchefe de cozinha.* — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

*Assador/grelhador.* — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

#### 12 — Pastelaria

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

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

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

*Pasteleiro de 3.<sup>a</sup> (só restaurantes e similares com fabrico).* — É o trabalhador que trabalha com máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo o de 2.<sup>a</sup> nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos restaurantes e similares com fabrico de pastelaria.

#### 13 — Economato

*Chefe de compras/ecónomo.* — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e os artigos necessários ao seu funciona-

mento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos e assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

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

*Cavista.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizada, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Ajudante de despenseiro/cavista.* — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

#### 14 — Cafeteria

*Chefe de cafeteria.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

*Cafeteiro.* — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

#### 15 — Copa

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

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

#### 16 — Rouparia

*Governante de roupa/lavandaria.* — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de roupa e lavandaria; dirige a recepção, lavagem, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada e procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais separação. Assegura a limpeza da secção. Elabora

ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

*Costureiro.* — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

#### 17 — Lavandaria

*Engomador/controlador.* — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadoria, controla e selecciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

*Engomador.* — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadoria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

*Lavador.* — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço e dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

#### 18 — Limpeza

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

*Empregado de limpeza.* — É o trabalho que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

*Guarda de lavabos.* — É o trabalhador que assegura a limpeza e o asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

#### 19 — Room-service

*Controlador de «room-service».* — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa ou quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas ao *room-service*; tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

#### 20 — Gelatarias

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção ou serviço.

*Empregado de gelados.* — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar

do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

#### 21 — Refeitórios

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

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

#### 22 — Termas

*Encarregado termal.* — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

*Empregado de consultório.* — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas e conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

*Empregado de inalações.* — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

*Empregado de secção de fisioterapia.* — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

*Banheiro termal.* — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como, por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

*Buvete.* — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

*Duchista.* — É o trabalhador que executa operações de duche.

#### 23 — Abastecedoras de aeronaves

*Técnico de «catering».* — É o trabalhador que orienta tecnicamente toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica em inglês ou francês as mensagens trocadas, via telex, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

*Assistente de operações.* — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos

ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos sectores de uma operação de *catering*, com excepção da área de produção.

*Supervisor.* — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

*Controlador de operações.* — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone quer por telex ou rádio, e os transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

*Chefe de sala.* — É o trabalhador que, nas cantinas abastecedoras de aeronaves, orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

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

## 24 — Golfe

*Director de golfe.* — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza o calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

*Secretário de golfe.* — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

*Chefe de manutenção de golfe.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que deverá ter qualificação académica adequada.

*Capataz de campo.* — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

*Capataz de rega (golfe).* — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, esta-

ção de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

*Operador-chefe de zona.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

*Recepcionista de golfe.* — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não, nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

*Chefe de «caddies».* — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies* bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

*Oficial de rega (golfe).* — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

*Operador de máquinas de golfe.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

*«Caddies» (com mais de 18 anos, com menos de 18 anos).* — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

*Peão.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

## 25 — Praias e piscinas

*Banheiro-nadador-salvador.* — É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia, bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, e responsável pela limpeza da linha de água; dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

*Tratador/conservador de piscinas.* — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

*Vigia de bordo.* — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

*Bilheteiro.* — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

*Empregado de balneários.* — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercerem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

*Moço de terra.* — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas podendo ainda proceder à cobrança de aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

## 26 — Animação e desportos

*Chefe de «bowling».* — É o trabalhador que dirige e orienta o funcionamento do *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento e organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneios de competição.

*Empregado de «bowling».* — É o trabalhador que zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova garantindo o seu bom estado e, na ausência do chefe, pode substituí-lo.

*Director artístico.* — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

*Encarregado de animação e desportos.* — É o trabalhador que superintende coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal, assegura a promoção comercial da exploração.

*Monitor de animação e desportos.* — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.)

*Tratador de cavalos.* — É o trabalhador que cuida das cavaliças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

*«Disk-jockey».* — É o trabalhador que opera os equipamentos de som e luzes, em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

## 27 — Parque de campismo

*Encarregado de parque de campismo.* — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta, e vigia todos os serviços de parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas.

É o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

*Guarda do parque de campismo.* — É o trabalhador que sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

*Guarda de acampamento turístico.* — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

## 28 — Categorias sem enquadramento específico

*Encarregado de jardins.* — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

*Florista.* — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existem.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

*Guarda florestal.* — É o trabalhador responsável pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio promove as diligências necessárias à sua manutenção.

*Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.* — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

*Engraxador.* — É o trabalhador que predominantemente engraxa, limpa, tinge e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

*Estagiário de hotelaria.* — É o trabalhador que se prepara para ascender ao 1.º grau da categoria profissional respectiva.

*Aprendiz de hotelaria.* — É o trabalhador que, sob orientação profissional qualificada, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional da sua especialidade.

## 29 — Telefones

*Encarregado de telefones.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

*Telefonista (de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

*Praticante de telefonista.* — É o trabalhador que se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.<sup>o</sup> grau da categoria respectiva.

### 30 — Administrativos

*Director administrativo e financeiro.* — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o director-geral.

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

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

*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 da 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 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; 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 das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

*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 ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de técnico de contas.

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

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

*Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que nota em estenografia relatórios, cartas e outros textos em um ou mais idiomas. Pode por vezes, numa máquina estenotopia, dactilografar papéis-matri-

zes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

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

**Escriturário (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos 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. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, 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.

**Ajudante de guarda-livros.** — É o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

**Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa.** — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

**Operador de telex.** — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens, transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior, providência pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

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

**Operador de máquinas auxiliares.** — É o trabalhador que trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

**Dactilógrafo (do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime por vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

**Estagiário.** — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

### 31 — Informática

**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 escolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias, pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;

Analista de sistemas.

**Programador de informática.** — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo 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 resul-

tados 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 dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Operador de computadores.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em 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, vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que recebe vários dados estatísticos ou outros a fim de serem perfurados os 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 perfuradas ou suportes magnéticos, para que o acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar 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 já sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directa-

mente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

## 32 — Serviços técnicos e manutenção

### A) Categorias sem enquadramento específico:

*Director de serviços técnicos.* — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

*Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos.* — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento dos elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas de instalações necessárias e sectores ligados à manutenção ou conservação.

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

### B) Construção civil:

*Encarregado geral (construção civil).* — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

*Encarregado fiscal.* — É o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

*Encarregado de obras.* — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

*Encarregado (construção civil).* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a directivas superiores, serviços relacionados como seu sector de actividade.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não as funções da sua profissão na dependência de



um superior hierárquico, dirige e orienta um grupo de trabalhadores.

*Carpinteiro de limos (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

*Estucador (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

*Ladrilhador (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Pedreiro (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, reboco ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

*Polidor de mármore (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármore e pedras polidas.

*Carpinteiro de toscos.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, no banco de oficina ou sem obra, sem contudo efectuar acabamentos.

#### C) Madeiras:

*Entalhador.* — É o trabalhador que predominantemente esculpe motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

*Estofador (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofados.

*Marceneiro (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, o arranjo e a conservação de móveis.

*Mecânico de madeiras (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar a madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desgrossoadeiras, plainas, tomos, tupias e outros.

*Polidor de móveis (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

#### D) Metalúrgicos:

*Encarregado metalúrgico.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores.

*Chefe de equipa metalúrgica.* — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que na dependência

do encarregado ou outro superior orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Bate-chapas (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

*Canalizador (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Mecânico de automóveis (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de frio ou ar condicionado (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

*Serralheiro civil (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que pelos processos de electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Empregado de compras.* — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.* — É o trabalhador que nos armazéns com ferramentarias, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Maquinista de força motriz.* — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

*Praticante (de todas as especialidades).* — É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no 1.<sup>o</sup> grau da categoria respectiva.

*Aprendiz (de todas as especialidades).* — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

#### E) Fogueiros:

*Fogueiro-encarregado.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

*Fogueiro (primeiro, segundo e terceiro).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, das fornalhas e das condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Chegador (primeiro, segundo e terceiro).* — É o trabalhador, também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidades destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

#### F) Rodoviários:

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

*Expedidor.* — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

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

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

#### G) Garagens:

*Encarregado geral de garagens.* — É o trabalhador que nas garagens e estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

*Encarregado de pessoal de garagens.* — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

*Recepcionista de garagens.* — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

*Lubrificador.* — É o trabalhador incumbido de proceder à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos, e que é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e,

bem assim, zela pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

*Lavador garagem.* — É o trabalhador que procede a lavagens em veículos automóveis, ou executa os serviços complementares inerentes, quer pelo sistema manual quer por meio de máquinas e, bem assim, à desmontagem e montagem de pneumáticos e reparações de furos, é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e, bem assim, zela pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

*Abastecedor de carburante.* — É o trabalhador maior de 18 anos que faz a venda e o abastecimento de carburante e de todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupada.

*Guarda de garagem.* — É o trabalhador maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

#### H) Electricistas:

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

*Electricista chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

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

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

*Electricista-ajudante.* — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Electricista aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Radiotécnico.* — É o trabalhador electricista que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de reprodução, emissão e recepção de som e ou imagens.

#### I) Químicos:

*Chefe de químicos.* — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

*Especialista.* — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

*Especializado.* — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

*Semiespecializado.* — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

### 3 — Serviços complementares e de apoio

#### A) Técnicos de desenho:

*Técnico industrial.* — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua profissão que, possuindo desenvolvidos conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e práticos, adquiridos ao longo de uma experiência profissional, desempenha funções no campo de estudos e projectos, de electrónica, metal-mecânica ou mecânica, ocupando-se da organização e ou coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilização naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas, e ou presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes. Pode dirigir tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que participa de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às secções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagens de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração; responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planejar algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele

estabelecidas e adaptando-a aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento do projecto de várias actividades.

*Medidor orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dando o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

*Medidor orçamentista.* — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo de materiais e de mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utilizem.

*Desenhador de publicidade e artes gráficas.* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands*, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Proceda também à entrega de documentos quando solicitado e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

*Operador heliográfico.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

*Tirocinante TD.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, redução ou ampliação. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

## B) Comércio (balcão):

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro-chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

*Caixeiro (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o caixeiro enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.<sup>a</sup> na sua ausência.

*Caixeiro-praticante.* — É o trabalhador que, cumprindo o período de prática, se prepara para ascender a caixeiro-ajudante.

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

*Promotor de vendas.* — É profissional que tem por missão estabelecer a ligação de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

## C) Comércio (armazém):

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

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

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

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

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

## D) Barbeiros e cabeleireiros:

*Cabeleireiro completo.* — É o trabalhador que executa penteados de arte, penteados históricos e aplicações de postiços.

*Cabeleireiro de homens.* — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

*Oficial cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa ondulação de marcel e penteados de noite.

*Oficial barbeiro.* — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

*Meio-oficial barbeiro.* — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

*Ajudante de cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

*Praticante de cabeleireiro.* — É o trabalhador que executa o corte de cabelo *mis-en-plis*, caracóis a ferro e permanentes.

*Calista.* — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

*Esteticista.* — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

*Manicura.* — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

*Massagistas de estética.* — É o trabalhador que executa massagens de estética.

*Massagista terapêutico de recuperação e sauna.* — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos-de-vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

*Pedicura.* — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

*Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro).* — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe

permitem ingressar na carreira profissional de especialidade.

#### E) Gráficos:

*Oficial impressor de litografia.* — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotoligrafada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

*Estagiário de impressor de litografia.* — É o trabalhador que, sob orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

#### F) Panificadores:

*Amassador.* — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

*Forneiro.* — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

*Amassador-aspirante.* — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*Forneiro-aspirante.* — É o trabalhador que, sob a orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

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

*Aprendiz de padaria.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

#### G) Marítimos:

*Motorista marítimo.* — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

*Mestre.* — É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro.* — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

#### H) Enfermagem:

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta

primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular. Observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

### ANEXO VI

#### Regulamento do trabalhador-estudante

##### Artigo 1.º

##### Qualificação do trabalhador-estudante

Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

##### Artigo 2.º

##### Facilidades para frequência de aulas

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

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

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, dependendo do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e seis horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas.

##### Artigo 3.º

##### Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo

anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

#### Artigo 4.º

##### **Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas**

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

#### Artigo 5.º

##### **Prestação de exames ou provas de avaliação**

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

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais disposto nas alíneas anteriores.

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

3 — As entidades empregadoras podem exigir a todo o tempo prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Artigo 6.º

##### **Férias e licenças**

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

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

#### Artigo 7.º

##### **Efeitos profissionais da valorização escolar**

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

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

#### Artigo 8.º

##### **Isonções e regalias nos estabelecimentos de ensino**

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender do aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

#### Artigo 9.º

##### **Requisitos para a fruição de regalias**

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste regulamento, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto da entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto do estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste regulamento, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

#### Artigo 10.º

##### Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, far-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número de condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Porto, 15 de Junho de 1998.

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeira, Mármore e Materiais de Construção:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCEP — Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:  
(Assinatura ilegível.)

##### Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal, declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Lisboa, 15 de Junho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegíveis.)

##### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 28 de Abril de 1998. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

##### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 24 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 23 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

#### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 23 de Junho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 145 do livro n.º 8, com o n.º 257/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelo Sindicato outorgante, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

.....

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

.....

**CAPÍTULO IV**

**Duração e prestação de trabalho**

.....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 32.<sup>a</sup>-A**

**Abono para falhas**

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamento e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 2700\$.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Remunerações mínimas mensais**

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Cálculo da retribuição**

.....

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Salário igual para trabalho igual**

.....

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

.....

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de 2700\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho extraordinário**

.....

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho nocturno**

.....

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal — 13.º mês**

1 — .....

2 — .....

- 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — 390\$;  
 Diária completa — 5200\$;  
 Almoço ou jantar — 1700\$;  
 Dormida com pequeno-almoço — 2950\$;  
 Ceia — 845\$;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

.....

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

4 — .....

### SECÇÃO II

#### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O período de férias acima referido é fixado em 23 dias úteis desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade das férias

.....

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

1 — .....

2 — .....

3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Alteração da época de férias**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Gozo seguido das férias**

1 — .....  
2 — .....

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Cumulação de férias**

.....

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Impedimento do período de férias**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Férias e serviço militar obrigatório**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Morte do trabalhador**

.....

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Violação do direito a férias**

.....

**SECÇÃO III**

**Faltas e licenças sem vencimento**

.....

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO VIII**

**Condições particulares de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Protecção da maternidade e paternidade**

.....

**SECÇÃO II**

**Trabalho de menores**

.....

**SECÇÃO III**

**Trabalho de idosos e diminuídos**

.....

**SECÇÃO IV**

**Trabalhadores-estudantes**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Segurança social e regalias sociais**

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

.....

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**

**Refeitórios**

.....

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 500\$ por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

**CAPÍTULO X**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

**CAPÍTULO XI**  
**Formação profissional**

**CAPÍTULO XII**  
**Disciplina**

**CAPÍTULO XIII**  
**Disposições gerais e transitórias**

**Cláusula 96.<sup>a</sup>**

**Manutenção de regalias anteriores**

1 — .....

2 — .....

**Cláusula 97.<sup>a</sup>**

**Reclassificação profissional**

**Cláusula 98.<sup>a</sup>**

**Multas**

**Cláusula 99.<sup>a</sup>**

**Pagamento de retroactivos**

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Julho de 1998.

**Cláusula 100.<sup>a</sup>**

**Quotização sindical**

**Cláusula 99.<sup>a</sup>**

**Comissão paritária**

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

**ANEXO I**

**Categorias profissionais e funções respectivas**

**ANEXO II**

**Categorias profissionais e grupos de remuneração**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado de matadouro .....	93 400\$00
II	Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição .....	83 100\$00
	Encarregado de manutenção .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Motorista de pesados .....	79 900\$00
IV	Aproveitador de subprodutos .....	74 400\$00
	Caixeiro de praça .....	
	Caixeiro-viajante .....	
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Foguetiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
V	Ajudante de motorista-distribuidor .....	67 800\$00
	Apontador .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
VI	Arrumador-carregador/câmaras-frigoríficas cong. ....	65 500\$00
	Manipulador .....	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	63 600\$00
	Empregado de refeitório .....	
	Guarda .....	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> período .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Servente de pedreiro .....	
VIII	Ajudante de foguetiro .....	60 400\$00
	Ajudante de mecânico de automóveis .....	
	Ajudante de serralheiro mecânico .....	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> período .....	
	Trabalhador da apanha .....	
IX	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	59 300\$00
	Praticante (carnes) .....	
	Servente de limpeza .....	
X	Praticante de caixeiro .....	54 500\$00
	Praticante metalúrgico .....	

### ANEXO III

#### Estrutura dos níveis de qualificação

.....

Lisboa, 22 de Junho de 1998.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 24 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 144 do livro n.º 8, com o n.º 252/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul) — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que constituem divisões de confeitaria e conservação de fruta e as fábricas de pastelaria não integradas em estabelecimentos hoteleiros ou similares sediadas nos distritos de Viseu, Coimbra, Guarda, Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Évora, Portalegre, Beja e Faro, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência e revisão

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1998.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Período de negociação

.....

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Comissão arbitral

.....

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Categorias profissionais

.....

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

.....

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1 — A admissão de qualquer profissional será sempre feita a título experimental, por um período de 15 dias, no caso de ter sido celebrado contrato de trabalho a termo.

2 — Não havendo contrato a termo o período experimental será de 60 dias, excepto para as empresas com 20 ou menos trabalhadores, em que a sua duração será de 90 dias.

3 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período de experiência será de 180 dias.

4 — Os trabalhadores com cargos de direcção e os quadros superiores terão um período experimental de 240 dias.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores eventuais

.....

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Substituição

.....

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Quadro e acesso obrigatório

.....

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Exames profissionais

.....

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Mudança de entidade patronal

.....

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Quadro de pessoal**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Relação nominal**

### **CAPÍTULO III**

#### **Retribuição mínima do trabalhador**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Retribuição mínima**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Funções inerentes a outras categorias**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal para trabalhadores militares**

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação do trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho extraordinário**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho extraordinário**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

### **CAPÍTULO V**

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

##### **SECÇÃO I**

##### **Férias**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Aquisição e direito a férias**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Período de férias**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Fixação da época das férias**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Encerramento total para férias**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Proibição de interrupção de férias**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Doença em férias e violação do direito a férias**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Férias para trabalhadores no serviço militar**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Férias e cessação do contrato**

##### **SECÇÃO II**

##### **Descanso semanal e feriados**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Remuneração**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Feriados**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Remuneração**

**SECÇÃO III**

**Faltas**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Noção de falta e seu âmbito**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Faltas injustificadas**

**SECÇÃO IV**

**Impedimentos prolongados**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Regime**

**SECÇÃO V**

**Cessação do contrato**

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Causas de extinção**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Por mútuo acordo das partes**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Despedimento com justa causa**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Rescisão por iniciativa do trabalhador**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Caducidade do contrato de trabalho**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Despedimento colectivo**

## **CAPÍTULO VI**

### **Deveres e garantias das partes**

#### **A — Deveres**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Deveres das entidades patronais**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

#### **B — Garantias**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

## **CAPÍTULO VII**

### **Condições particulares de trabalho**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Protecção da maternidade e paternidade**

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, na qualidade de mães e ou pais, os direitos previstos na Lei n.é 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.é 17/85, de 9 de Junho, e pela Lei n.é 18/98, de 28 de Abril, nomeadamente os a seguir mencionados:

- a) .....  
b) Por ocasião do parto as trabalhadoras têm uma licença:

Até 31 de Dezembro de 1998, de 98 dias;  
A partir de 1 de Janeiro de 1999, de 110 dias;  
A partir de 1 de Janeiro de 2000, de 120 dias;

dos quais 60 dias são obrigatoriamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados antes ou depois dessa data;

- c) A mãe que amamente o seu filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto ela durar e ou o filho completar um ano de idade;  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) No caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com a duração mínima de 20 dias e máxima de 30 dias.

2 — .....

3 — O pai tem direito, nos 15 dias posteriores ao nascimento do filho, a 2 dias úteis de faltas justificadas, sem perda de retribuição.

4 — O pai tem direito à licença prevista na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula, pelo mesmo tempo àquele a que a mãe ainda teria direito, nos seguintes casos:

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Proibição de despedimento durante a gravidez**

.....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

.....

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

.....

## **CAPÍTULO VIII**

### **Formação profissional**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Obrigações das empresas**

.....

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Responsabilidades dos trabalhadores**

.....

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança social e acidentes de trabalho**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Subsídio de doença**

.....

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Acidentes de trabalho**

.....

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — .....

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 300\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem pelo menos quatro horas de serviço.

3 — As empresas podem, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — .....

2 — A cada diuturnidade corresponde o valor de 1450\$/mês.

## **CAPÍTULO X**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **SECÇÃO I**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 — As empresas devem instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria, nomeadamente o previsto nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — .....

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Fiscalização**

.....

#### **SECÇÃO II**

##### **Comissão de segurança**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Instituição**

.....

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Atribuições**

.....

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Reuniões**

.....

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Formação**

.....

#### **SECÇÃO III**

##### **Encarregados de segurança**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Competência**

.....

## **CAPÍTULO XI**

### **Disciplina**

.....



Cláusula 66. <sup>a</sup> Conceito de infracção disciplinar
Cláusula 67. <sup>a</sup> Processo disciplinar
Cláusula 68. <sup>a</sup> Garantias de defesa
Cláusula 69. <sup>a</sup> Suspensão do trabalhador
Cláusula 70. <sup>a</sup> Sanções disciplinares
CAPÍTULO XII Comissão paritária
Cláusula 71. <sup>a</sup>
CAPÍTULO XIII Regulamentos internos
Cláusula 72. <sup>a</sup> Princípio geral
Cláusula 73. <sup>a</sup> Vigência
Cláusula 74. <sup>a</sup> Quotização sindical
CAPÍTULO XIV Disposições gerais e transitórias
Cláusula 75. <sup>a</sup> Manutenção de regalias adquiridas
CAPÍTULO XV Pequeníssimas empresas
Cláusula 78. <sup>a</sup> Definição

## ANEXO I

### Quadros obrigatórios

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Designação e categorias profissionais	Sectores	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector fabril:		
Mestre .....	100 800\$00	90 600\$00
Técnico(a) de hig. e qualidade .....	95 300\$00	85 000\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	91 000\$00	79 900\$00
Controlador(a) de qualidade .....	86 500\$00	75 100\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	81 700\$00	71 000\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	73 800\$00	67 600\$00
Auxiliar de fabrico .....	64 800\$00	63 200\$00
Aspirante maior de 18 anos .....	59 700\$00	59 700\$00
Aspirante menor de 18 anos .....	44 500\$00	44 500\$00
Sectores complementares de fabrico:		
Encarregado(a) .....	70 800\$00	68 500\$00
Operário(a) de 1. <sup>a</sup> .....	67 200\$00	65 300\$00
Operário(a) de 2. <sup>a</sup> .....	65 000\$00	62 800\$00
Auxiliares de serviços complementares	62 300\$00	62 300\$00
Aprendiz(a) maior de 18 anos .....	59 700\$00	59 700\$00
Aprendiz(a) menor de 18 anos .....	44 500\$00	44 500\$00

Lisboa, 13 de Julho de 1998.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Martins.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos.*

Entrado em 21 de Julho de 1998.

Depositado em 28 de Julho de 1998, a fl. 146 do livro n.º 8, com o n.º 264/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (apoio) — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que constituem as divisões de confeitaria e conservação de fruta, bem como as empresas que se dedicam à actividade de pastelaria, não se encontrando a fábrica adstrita a estabelecimento de restauração ou similar, que fazem parte da divisão de pastelaria, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes

e Industriais de Produtos Alimentares, e, por outro, os trabalhadores das referidas empresas representadas pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1998.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão

.....

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de qualquer profissional será sempre feita a título experimental, por um período de 15 dias, no caso de ter sido celebrado contrato de trabalho a termo.

2 — Não havendo contrato a termo, o período experimental será de 60 dias, excepto para as empresas com 20 ou menos trabalhadores, em que a sua duração será de 90 dias.

3 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período de experiência será de 180 dias.

4 — Os trabalhadores com cargos de direcção e os quadros superiores terão um período experimental de 240 dias.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

.....

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração, o período normal de trabalho é de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que desempenham funções de recebimentos ou pagamentos de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de 2700\$.

2 — .....

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### A — Descanso semanal e feriados

.....

#### B — Férias

.....

#### C — Faltas

.....

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

.....

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, na qualidade de mães e ou pais, os direitos previstos na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 17/85, de 9 de Junho, e pela Lei n.º 18/98, de 28 de Abril, nomeadamente os a seguir mencionados:

a) .....

b) Por ocasião do parto as trabalhadoras têm direito a uma licença:

Até 31 de Dezembro de 1998, de 98 dias;

A partir de 1 de Janeiro de 1999, de 110 dias;

A partir de 1 de Janeiro de 2000, de 120 dias;

dos quais 60 dias serão obrigatoriamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias serem gozados antes ou depois dessa data;

c) A mãe que amamente o seu filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até

ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto ela durar e ou o filho completar um ano de idade;

- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) No caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com a duração mínima de 20 dias e máxima de 30 dias.

2 — .....

3 — O pai tem direito, nos 15 dias posteriores ao nascimento do filho, a dois dias úteis de faltas justificadas, sem perda de retribuição.

4 — O pai tem direito à licença prevista na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula, pelo mesmo tempo àquele a que a mãe ainda teria direito, nos seguintes casos:

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores — Princípio geral**

.....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Exames médicos**

.....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

.....

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança social e regalias sociais**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

.....

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — As empresas obrigam-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores que iniciem o período de trabalho antes das 8 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 300\$, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

3 — As empresas podem, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

## **CAPÍTULO X**

### **Disciplina**

.....

## **CAPÍTULO XI**

### **Deslocações**

.....

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação profissional**

.....

## **CAPÍTULO XIII**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **SECÇÃO I**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 — As empresas devem instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria, nomeadamente o previsto nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — .....

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Comissão de higiene e segurança**

.....

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Regulamento de higiene e segurança**

.....

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Equipamento individual**

.....

## **CAPÍTULO XIV**

### **Actividade sindical**

.....

## **CAPÍTULO XV**

### **Questões gerais e transitórias**

.....

#### **ANEXO I**

**Definição de funções**

.....

**ANEXO II**  
**Condições profissionais específicas**

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	.....	102 600\$00
II	.....	97 900\$00
III	.....	94 200\$00
IV	.....	90 300\$00
V	.....	87 800\$00
VI	.....	85 700\$00
VII	.....	82 300\$00
VIII	.....	77 000\$00
IX	.....	74 800\$00
X	.....	73 500\$00
XI	.....	69 300\$00
XII	.....	69 200\$00
XIII	.....	61 100\$00
XIV	.....	60 900\$00
XV	.....	48 100\$00
XVI	.....	46 200\$00
XVII	.....	45 900\$00

**ANEXO III-A**  
**Tabela de salários para profissionais de engenharia**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
Grupo 1-A	.....	110 100\$00
Grupo 1-B	.....	118 500\$00
Grupo 2	.....	134 800\$00
Grupo 3	.....	156 600\$00
Grupo 4	.....	185 600\$00
Grupo 5	.....	210 600\$00
Grupo 6	.....	239 500\$00

Lisboa, 13 de Julho de 1998.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:  
*Estêvão Martins.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:  
*Jorge Santos.*

Entrado em 21 de Julho de 1998.

Depositado em 28 de Julho de 1998, a fl. 146 do livro n.º 8, com o n.º 265/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SETN — Sind. dos Engenheiros Técnicos e outro — Alteração salarial e outra.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área, âmbito e vigência

3 — O texto resultante das negociações terminadas a 5 de Junho de 1998 produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e vigora até 31 de Dezembro de 1998.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Remunerações mínimas**

Grau I-A	.....	141 450\$00
Grau I-B	.....	159 100\$00
Grau 2	.....	212 900\$00
Grau 3	.....	294 650\$00
Grau 4	.....	330 000\$00
Grau 5	.....	353 550\$00
Grau 6	.....	412 450\$00

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que não usufruam de refeitório ou cantina cedidos pela empresa deverá ser pago um subsídio diário de refeição no valor de 673\$50.

Lisboa, 5 de Junho de 1998.

Pela AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FENSIO — Confederação Nacional dos Sindicatos dos Quadros (em representação dos Sindicatos dos Economistas, Nacional dos Engenheiros Técnicos, dos Engenheiros da Marinha Mercante, dos Contabilistas e Nacional dos Quadros Licenciados):

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 13 de Julho de 1998.

Depositado em 28 de Julho de 1998, a fl. 145 do livro n.º 8, com o n.º 263/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito e área**

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais da mulher

1 — .....

2 — Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias consecutivos. No caso de a trabalhadora não ter ainda direito a subsídio da previdência, a empresa pagará um subsídio equivalente.

3 — Os dias de licença serão repartidos de modo que 60 dias sejam necessariamente gozados a seguir ao parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias.

4 — O período de licença referido no n.º 2 será actualizado em conformidade com o disposto na lei.

5 — (*Antigo n.º 4.*)

6 — (*Antigo n.º 5.*)

7 — (*Antigo n.º 6.*)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

.....

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 4800\$;
- Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 4110\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 3740\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos, o subsídio é de 2670\$.

.....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — .....

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição até ao limite de 260\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

.....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade de 1900\$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

.....

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

.....

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá uma subsídio mensal de 4700\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio.

Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham um regime específico de deslocação.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do continente

1 — .....

- f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 4500 contos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

.....

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 530\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Questões transitórias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1997.

2 — As tabelas de remunerações mínimas, as diuturnidades e o subsídio de refeição, estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>, produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1998.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

#### ANEXO III

##### Tabelas de remunerações mínimas

##### Tabela A

Grupos	Remunerações
1 .....	157 500\$00
2 .....	135 000\$00
3 .....	112 500\$00
4 .....	104 450\$00
5 .....	99 050\$00
6 .....	91 000\$00
7-A .....	91 000\$00
7-B .....	87 800\$00
7-C .....	86 150\$00

Grupos	Remunerações
8 .....	84 300\$00
9 .....	80 350\$00
10 .....	76 250\$00
11 .....	73 800\$00
12 .....	66 700\$00
13 .....	59 850\$00
14 .....	57 750\$00
15 .....	54 950\$00
16 .....	53 100\$00
17 .....	51 000\$00
18 .....	46 350\$00

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

**Tabela B**

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços .....	151 250\$00
B	Chefe de escritório .....	135 000\$00
C	Chefe de serviços, departamento ou divisão .....	114 100\$00
	Inspector administrativo .....	
	Analista de sistemas .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
D	Assistente administrativo II .....	105 950\$00
	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Tesoureiro .....	
	Programador .....	
	Chefe de vendas .....	
E	Assistente administrativo I .....	100 850\$00
	Secretário(a) de direcção .....	
	Correspondente em língua estrangeira .....	
	Inspector de vendas .....	
F	Primeiro-escriturário .....	94 000\$00
	Caixa .....	
	Vendedor (com mais de dois anos) .....	
	Prospector (com mais de dois anos) .....	
G	Fogoeiro-chefe de turno .....	93 050\$00
H	Segundo-escriturário .....	85 800\$00
	Cobrador .....	
	Prospector e vendedor (com menos de dois anos) .....	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
I	Terceiro-escriturário .....	81 950\$00
	Telefonista .....	
	Contínuo (com mais de 21 anos de idade) .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
J	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	76 000\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
K	Estagiário do 2.º ano .....	73 250\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Guarda .....	
	Porteiro .....	
	Contínuo (com menos de 21 anos de idade) .....	
L	Estagiário do 1.º ano .....	66 700\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
M	Chegador do 3.º ano .....	58 000\$00
N	Chegador do 2.º ano .....	54 950\$00
	Paquete de 17 anos .....	
O	Chegador do 1.º ano .....	53 550\$00
	Paquete de 16 anos .....	

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicatos dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 29 de Junho de 1998. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 30 de Junho de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 29 de Junho de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 30 de Junho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 15 de Julho de 1998.

Depositado em 28 de Julho de 1998, a fl. 146 do livro n.º 8, com o n.º 268/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais da mulher

1 — .....

2 — Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias consecutivos. No caso de a trabalhadora não ter ainda direito, a subsídio da previdência, a empresa pagará um subsídio equivalente.

3 — Os dias de licença serão repartidos de modo que 60 dias sejam necessariamente gozados a seguir ao parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias.

4 — O período de licença referido no n.º 2 será actualizado em conformidade com o disposto na lei.

5 — (*Antigo n.º 4.*)



6 — (Antigo n.º 5.)

7 — (Antigo n.º 6.)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 4800\$;
- Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 4110\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 3740\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos, o subsídio é de 2670\$.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — .....

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição até ao limite de 260\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade de 1900\$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá uma subsídio mensal de 4700\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio.

Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham um regime específico de deslocação.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do continente

1 — .....

- f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 4500 contos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 530\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de participação de valor equivalente.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Questões transitórias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1997.

2 — As tabelas de remunerações mínimas, as diuturnidades e o subsídio de refeição, estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>, produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1998.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

#### ANEXO III

##### Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A

Grupos	Remunerações
1 .....	157 500\$00
2 .....	135 000\$00
3 .....	112 500\$00
4 .....	104 450\$00
5 .....	99 050\$00
6 .....	91 000\$00
7-A .....	91 000\$00
7-B .....	87 800\$00
7-C .....	86 150\$00
8 .....	84 300\$00
9 .....	80 350\$00
10 .....	76 250\$00
11 .....	73 800\$00
12 .....	66 700\$00
13 .....	59 850\$00
14 .....	57 750\$00
15 .....	54 950\$00
16 .....	53 100\$00
17 .....	51 000\$00
18 .....	46 350\$00

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

Tabela B

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços .....	151 250\$00
B	Chefe de escritório .....	135 000\$00
C	Chefe de serviços, departamento ou divisão .....	114 100\$00
	Inspector administrativo .....	
	Analista de sistemas .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
D	Assistente administrativo II .....	105 950\$00
	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Tesoureiro .....	
	Programador .....	
	Chefe de vendas .....	
E	Assistente administrativo I .....	100 850\$00
	Secretário(a) de direcção .....	
	Correspondente em língua estrangeira ...	
	Inspector de vendas .....	
F	Primeiro-escriturário .....	94 000\$00
	Caixa .....	
	Vendedor (com mais de dois anos) .....	
	Prospector (com mais de dois anos) .....	
G	Fogoeiro-chefe de turno .....	93 050\$00
H	Segundo-escriturário .....	85 800\$00
	Cobrador .....	
	Prospector e vendedor (com menos de dois anos) .....	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
I	Terceiro-escriturário .....	81 950\$00
	Telefonista .....	
	Contínuo (com mais de 21 anos de idade) .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
J	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	76 000\$00
K	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	73 250\$00
	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Guarda .....	
	Porteiro .....	
	Contínuo (com menos de 21 anos de idade) .....	
L	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	66 700\$00
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
M	Chegador do 3. <sup>o</sup> ano .....	58 000\$00
N	Chegador do 2. <sup>o</sup> ano .....	54 950\$00
	Paquete de 17 anos .....	
O	Chegador do 1. <sup>o</sup> ano .....	53 550\$00
	Paquete de 16 anos .....	

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a indústria de produtos de cimento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmicas, Cimento, Abrasivos, Vidros e Similares.

Lisboa, 1 de Julho de 1998. — Pelo Secretariado,  
 (Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Julho de 1998.

Depositado em 30 de Julho de 1998, a fl. 147 do livro n.º 8, com o n.º 272/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que no País desenvolvem as actividades representadas pela associação patronal signatária e nela inscritas e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas mensais

1, 2 e 3 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

4 — Para efeitos de aplicação das tabelas de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos grupos seguintes:

Grupo I — empresas com menos de 12 trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC inferior a 136 600\$;

Grupo II — empresas com 12 ou mais trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de IRC igual ou superior a 136 600\$.

5, 6, 7, 8, 9 e 10 — *(Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Ajudas de custo

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este contrato as despesas de alojamento quando estes se desloquem em serviço, contra a apresentação de documentos comprovativos das despesas efectuadas, podendo, contudo, a entidade patronal optar em qualquer altura, com aviso prévio, pelo pagamento de uma importância nunca inferior a:

Almoço ou jantar — 1600\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 4300\$.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,27 sobre o preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

3 — As entidades patronais pagarão, no prazo de 15 dias a contar da exibição do recibo comprovativo do pagamento do prémio de um seguro de acidentes pessoais que cubra apenas riscos de invalidez absoluta permanente e morte, até ao limite de 3 040 000\$, a quantia constante desse mesmo recibo. Esta regalia é apenas devida aos vendedores sem comissões e aos vendedores que, auferindo comissões, no ano anterior não tenham excedido, respectivamente, as retribuições mistas (parte fixa mais parte variável) de 1 800 000\$ ou 2 130 000\$, conforme se trate do grupo I ou II.

4 — Aos vendedores, viajantes, praticistas e prospectores de vendas que não vençam comissões ou, quando as vençam, tenham recebido no ano civil anterior comissões de montante inferior ou igual a 1 612 000\$, as entidades patronais pagarão, contra a apresentação do respectivo recibo, o prémio de um seguro que cubra a responsabilidade civil contra terceiros até ao limite actual do grupo obrigatório.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Retroactividade

1 — As tabelas salariais e os valores das ajudas de custo fixados na cláusula 30.<sup>a</sup> produzirão efeitos desde 1 de Maio de 1998.

2 — As diferenças salariais que resultarem da aplicação das novas tabelas entre 1 de Maio e a data de

publicação deste CCT poderão ser pagas até ao fim do mês de Outubro de 1998 pelas entidades patronais que, por dificuldades económicas, o não possam fazer aquando da entrada em vigor do CCT.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

### ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Categorias superiores . . . . Chefe de escritório . . . . . Director de serviços . . . . .	113 100\$00	118 500\$00
II	Chefe de departamento . . . Contabilista/técnico de contas . . . . . Chefe de divisão ou de serviços . . . . . Analista de sistemas . . . . .	105 600\$00	112 200\$00
III	Encarregado geral . . . . . Chefe de secção (escritório) . . . . . Guarda-livros . . . . . Tesoureiro . . . . . Programador informático . . . Chefe de vendas . . . . .	100 000\$00	106 200\$00
IV	Encarregado de armazém Caixeiro encarregado ou caixeiro chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Inspector de vendas . . . . . Secretário de direcção . . . . Operador informático . . . .	96 900\$00	103 500\$00
V	Primeiro-escriturário . . . . . Primeiro-caixeiro . . . . . Fiel de armazém . . . . . Caixa (escritório) . . . . . Decorador . . . . . Expositor . . . . . Coleccionador com três ou mais anos . . . . . Prospector de vendas (sem comissões) . . . . . Vendedor, viajante e pra- cista (sem comissões) . . . Motorista de pesados . . . . .	92 700\$00	98 200\$00
VI	Segundo-escriturário . . . . . Segundo-caixeiro . . . . . Coleccionador com menos de três anos . . . . . Vendedor, viajante e pra- cista (com comissões) . . . Cobrador . . . . . Conferente . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Telefonista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	85 100\$00	90 800\$00
VII	Terceiro-caixeiro . . . . . Terceiro-escriturário . . . . . Telefonista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Caixa de balcão . . . . .	79 200\$00	84 900\$00

Níveis	Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
VIII	Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Empilhador ..... Servente com 18 anos ou mais ..... Etiquetador ..... Ajudante de motorista ....	73 600\$00	77 800\$00
IX	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano ... Caixeiro-ajudante do 2.º ano	61 100\$00	65 500\$00
X	Estagiário do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ... Servente com menos de 18 anos ..... Servente de limpeza .....	(*) 56 700\$00	60 500\$00
XI	Praticante com 16/17 anos Paquete com 16/17 anos ...	(*) 42 700\$00	(*) 46 600\$00
XII	Praticante com 15 anos ... Paquete com 15 anos .....	(*) 39 100\$00	(*) 42 800\$00
XIII	Aprendiz .....	(*) 32 300\$00	(*) 33 400\$00

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 23 de Junho de 1998.

Pela Associação Portuguesa dos Grossistas Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECaH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

credencia o Sr. Manuel Soares Marques com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final e requerimento da portaria de extensão do CCT — grossistas têxteis.

Lisboa, 14 de Junho de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Entrado em 22 de Julho de 1998.

Depositado em 28 de Julho de 1998, a fl. 146 do livro n.º 8, com o n.º 269/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Maio de 1998.

2 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

1 — .....

V — Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

- a) Paquetes, contínuos e porteiros: idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) *(Mantém a redacção em vigor.)*

.....

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Acesso**

1 — .....

I — Caixeiro, trabalhadores de óptica e de armazém:

- a) Os praticantes e aprendizes de óptica com dois anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) a d) *(Mantém a redacção em vigor.)*

.....

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Duração do trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sábado, até às 13 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Isenção do horário de trabalho**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As isenções de horário de trabalho dão direito a uma retribuição especial igual a 18 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Retribuição certa mínima**

1 a 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritórios e balcão), quando exerçam efectivamente essas funções, e o cobrador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

8 e 9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

10 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de 340\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Trabalho fora do local habitual**

1 e 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 7970\$ para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 4870\$;  
Almoço ou jantar — 1760\$.

5 a 8 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período de descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um dia de descanso semanal complementar que será, em regra, o sábado.

3 — Os trabalhadores que prestem serviços ao sábado terão direito a dois meios dias de descanso semanal complementar, sendo um deles obrigatoriamente o sábado de tarde. O outro meio dia é gozado no dia que for acordado entre entidade patronal e trabalhador. Não havendo acordo, será, obrigatoriamente, gozado na segunda-feira de manhã.

4 — São feriados obrigatórios:

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;  
O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;  
A terça-feira de Carnaval.

5 — Quando um feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a gozá-lo nos sete dias úteis seguintes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias.

2 e 3 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada

mês de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro, o qual só poderá ser gozado após um período de 60 dias de trabalho efectivo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízos, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, estas trabalhadoras têm direito a uma licença de:

- I) 110 dias até 31 de Dezembro de 1999;
- II) 120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000;

- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro;
- d) Da licença referida nas alíneas anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados antes ou depois do parto;
- e) Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- f) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
- g) A título excepcional e por incapacidade física ou psíquica da mãe, o pai tem direito a uma licença, pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto;
- h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- i) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;

- j) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 30 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- l) Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas, excretáveis no leite materno;
- m) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa;
- n) A trabalhadora 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 cada um, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no termo da jornada de trabalho;
- o) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e após a licença de maternidade;
- p) Durante o período de gravidez, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno;
- q) A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja sacrifício para a entidade patronal.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença por um período até seis meses, prorrogável até dois anos, para acompanhamento do filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida.

2 — No caso de nascimento do terceiro filho e posteriores a licença pode ser prorrogada até três anos.

3 — Após o decurso da licença prevista nos números anteriores, a entidade empregadora deve facultar a participação do(a) trabalhador(a) em acções de formação e reciclagem profissional.

#### ANEXO II

##### Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Retribuições
I .....	134 000\$00
II .....	124 700\$00
III .....	117 470\$00
IV .....	112 710\$00
V .....	105 150\$00

Grupos	Retribuições
VI .....	97 400\$00
VII (a) .....	75 450\$00
VIII .....	63 340\$00
IX (b) .....	49 260\$00
X (b) .....	46 780\$00
XI (b) .....	45 750\$00

(a) Empregado de limpeza: 440\$/hora.

(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional nos casos em que seja aplicável.

*Nota.* — As cláusulas e restante matéria não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 17 de Junho de 1998.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 145 do livro n.º 8, com o n.º 258/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a UACRDL — União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho dos profissionais de comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três opções: em regime de semana inglesa, em regime de semana ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo.

a) Em regime de semana inglesa, o horário de trabalho será de quarenta horas distribuídas por cinco dias e meio. O descanso semanal será ao domingo e sábado à tarde.

b) Em regime de trabalho de sábado à tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas. Neste caso, o

descanso semanal será ao domingo, a que acresce uma das seguintes alternativas:

- i) Meio dia de descanso complementar e 2,5 % do vencimento do trabalhador por cada período completo de trabalho ao sábado à tarde;
- ii) Um dia de descanso complementar.

c) Em regime de trabalho ao domingo, o horário será de quarenta horas. Nesta semana o trabalhador terá direito a dois dias de descanso seguidos. Por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento. De qualquer modo, o horário de trabalho será organizado de modo que, de três em três semanas, o descanso semanal coincida com o domingo.

2 — Excepcionalmente no mês de Dezembro é permitida a flexibilização do horário de trabalho até ao limite de quarenta e oito horas semanais, distribuídas por seis dias da semana.

a) O número de horas que exceder o período normal de trabalho será compensado em dias de descanso interpolados ou seguidos até perfazer igual número de horas, a gozar obrigatoriamente entre o dia 2 de Janeiro e 28 de Fevereiro do ano seguinte.

b) Neste mês, por cada tarde de sábado de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 2,5 % do seu vencimento (ordenado base).

c) Neste mês, por cada domingo de trabalho o trabalhador terá direito a uma compensação igual a 5 % do seu vencimento (ordenado base).

3 — (*Anterior n.º 2.*)

4 — O horário que não consagre o descanso semanal ao domingo e descanso complementar ao sábado à tarde terá de ser acordado, por escrito, com o trabalhador. Mas a empresa não carece de acordo do trabalhador para o retirar do regime especial, para o fazer regressar ao regime de semana inglesa.

a) A empresa não carece de acordo do trabalhador para este trabalhar no regime excepcional do mês de Dezembro.

5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, ao descanso complementar e em dias feriados, ficando os trabalhadores sujeitos ao limite máximo do horário de trabalho estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

- 1 — .....

2 — Os trabalhadores classificados como caixa, tanto de balcão como de escritório, e os bilheteiros terão direito a um abono para falhas com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Enquadramento das categorias profissionais e dos níveis de qualificação

É adicionada a seguinte categoria profissional dos trabalhadores administrativos e dos serviços:

Grupo XII: bilheteiro.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Definição funcional das categorias profissionais

É adicionada a seguinte definição funcional das categorias profissionais:

*Bilheteiro (serviços).* — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Feriados

Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito à terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade

Além do estipulado por lei, as mulheres abrangidas por este contrato têm direito a dois períodos de meia hora cada um para aleitação dos seus filhos, até aos 12 meses de idade, não acumulando com o regime geral de amamentação.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Grupo	Remunerações
I .....	100 900\$00
II .....	98 700\$00
III .....	96 800\$00
IV .....	95 000\$00
V .....	92 600\$00
VI .....	90 000\$00
VII .....	87 000\$00
VIII .....	84 100\$00
IX .....	81 200\$00
X .....	78 500\$00
XI .....	71 600\$00
XII .....	66 400\$00
XIII .....	62 600\$00
XIV .....	58 200\$00
XV .....	45 200\$00
Diutunidade .....	900\$00
Abono para falhas .....	2 400\$00

##### Vigência da tabela salarial

A presente tabela salarial produz efeitos, se necessário efeitos retroactivos, a partir de 1 de Janeiro de 1998,



independentemente da data da sua publicação. No caso de produzir efeitos retroactivos, as diferenças salariais resultantes da aplicação da presente tabela podem ser pagas em três prestações mensais, iguais e seguidas.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1998.

Pela UACRDL — União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Leiria (UACRDL) declara para os devidos efeitos que outorgou com o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria as alterações ao contrato colectivo de trabalho para o ano de 1998, por si e em representação das seguintes associações patronais:

Associação Comercial de Serviços e Industrial de Alcobaça;  
Associação Comercial do Bombarral;  
Associação Comercial dos Concelhos de Caldas da Rainha e Óbidos;  
Associação Comercial e Industrial de Leiria;  
Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande;  
Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré;  
Associação Comercial de Peniche;  
Associação Comercial e de Serviços de Pombal.

Leiria, 19 de Janeiro de 1998. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Julho de 1998.

Depositado em 30 de Julho de 1998, a fl. 147 do livro n.º 8, com o n.º 274/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESL — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Dist. de Lisboa e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal

diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se desde 1 de Maio de 1998.

### ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

Níveis	0	I	II
I-a) .....	(a)	(a)	(a)
b) .....	(a)	(a)	(a)
c) .....	(a)	(a)	(a)
II .....	(a)	(a)	(a)
III .....	(a)	(a)	(a)
IV .....	(a)	(a)	60 500\$00
V .....	(a)	62 300\$00	69 600\$00
VI .....	59 500\$00	68 900\$00	77 700\$00
VII .....	64 600\$00	75 900\$00	81 700\$00
VIII .....	71 000\$00	80 500\$00	90 900\$00
IX .....	76 300\$00	86 300\$00	95 100\$00
X .....	83 500\$00	92 800\$00	101 200\$00
XI .....	89 900\$00	97 400\$00	105 500\$00
XII .....	99 800\$00	108 500\$00	113 900\$00

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 95 000\$.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 95 000\$ e até 385 000\$.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 385 000\$.

d) No caso das empresas tributadas em IRS os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultarem da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou seja possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial, e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.<sup>a</sup> o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

## ANEXO III-B

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

Níveis	Categorias	Remunerações
I .....	Técnico estagiário .....	80 200\$00
II .....	Técnico auxiliar .....	89 900\$00
III .....	Técnico de 1.ª linha (1.º ano) .....	106 300\$00
IV .....	Técnico de 1.ª linha (2.º ano) .....	127 600\$00
V .....	Técnico de suporte .....	142 800\$00
VI .....	Técnico de sistemas .....	159 400\$00
VII .....	Subchefe de secção .....	186 200\$00
VIII ...	Chefe de secção .....	195 200\$00

## ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a) .....	123 900\$00	132 700\$00	I-a).
b) .....	136 800\$00	146 800\$00	b).
c) .....	151 300\$00	163 200\$00	c).
II .....	172 000\$00	190 100\$00	II.
III .....	208 700\$00	225 600\$00	III.
IV .....	256 400\$00	273 700\$00	IV.
V .....	306 500\$00	323 300\$00	V.

### Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 320 000\$.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a 320 000\$.

c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultar da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

#### A) Associações patronais:

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comerciantes do Concelho de Loures:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Sintra:

(Assinatura ilegível.)

#### B) Associações sindicais:

Pelo CESL — Sindicato Livre dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais, Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SAQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 17 de Junho de 1998. — Pela Direcção Regional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 16 de Junho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 2 de Julho de 1998.

Depositado em 29 de Julho de 1998, a fl. 147 do livro n.º 8, com o n.º 270/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência e denúncia

1:

b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente con-

trato vigorarão por um período efectivo de 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Direito dos trabalhadores nas deslocações

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos, ou nos seguintes termos:

Diária completa — 5500\$;  
Almoço ou jantar — 1200\$;  
Pequeno-almoço — 370\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 3400\$.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Conceito de retribuição

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3000\$.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas mensais serão acrescidas diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial, até ao limite de três diuturnidades, no valor de 2600\$ cada.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações do CCT resultantes da presente negociação, no mês seguinte ao da celebração do acordo.

### ANEXO I

#### Tabela de remunerações

Primeiro-oficial	92 000\$00
Segundo-oficial	80 000\$00
Praticante	66 000\$00
Caixa de balcão	62 100\$00
Aspirante	48 500\$00

*Nota.* — O trabalhador que desempenhar as funções de encarregado do estabelecimento ou da secção, e enquanto desempenhar essas funções, terá direito a um acréscimo de 10% sobre a retribuição mínima correspondente a primeiro-oficial, nos termos da respectiva tabela salarial.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1998.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinha Dias.*

Em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor, Associação Comercial de Portimão e ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região do Oeste:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Em representação da Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e da Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

*Joaquim Manuel de Carvalho Ribeiro.*

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 16 de Julho de 1998.

Depositado em 30 de Julho de 1998, a fl. 147 do livro n.º 8, com o n.º 273/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e revisão**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas, respectivamente, pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações signatárias.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Revisão**

1 — .....

2 — A tabela de remunerações mínimas A e demais cláusulas de expressão pecuniária aplicam-se a partir de Janeiro de 1998 e a tabela de remunerações B produz efeitos a partir de 1 de Julho até 31 de Dezembro de 1998.

### **CAPÍTULO V**

#### **Local de trabalho, transferência e deslocações**

##### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

###### **Deslocações**

.....

4 — .....

a) A um subsídio de 370\$ por cada dia completo de deslocação;

.....

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço — 1610\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 6310\$.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da retribuição**

##### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

###### **Tabela de remunerações**

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3400\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 5770\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de 5250\$.

##### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

###### **Serviço de urgência**

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1790\$, 2940\$ e 5080\$, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

##### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

###### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1790\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

##### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

###### **Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 650\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Disposições transitórias

As partes acordaram o seguinte em relação às categorias profissionais:

1 — As categorias profissionais designadas por técnico de análises clínicas e técnico de análises anátomo-patológicas passam a designar-se por:

1.1 — Técnico de análises clínicas (com curso) e técnico de análises anátomo-patológicas (com curso), integrando-se no nível II do anexo III.

1.2 — Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos e técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, enquadrando-se no mesmo nível para efeitos salariais.

1.3 — Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos e técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos, integrando-se no nível IV do anexo III.

2 — A categoria profissional designada por estagiário de técnico paramédico, enquadrada para efeitos salariais no nível IV do anexo III, altera a sua designação da seguinte forma:

2.1 — Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos e técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos, mantendo o mesmo enquadramento para efeitos salariais.

2.2 — O estágio destes trabalhadores decorre até ao limite máximo de dois anos, findos os quais são promovidos, respectivamente, a técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ou a de análises clínicas (com curso).

3 — Extingue-se a categoria profissional de ajudante técnico de análises clínicas e os trabalhadores são reclassificados em técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ou técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, integrando-se no nível III do anexo III, quando tenham quatro ou mais anos de permanência na categoria extinta, ou no nível IV, quando tenham menos de quatro anos, contando-se neste caso todo o tempo de permanência na categoria extinta para ascenderem ao nível III.

4 — Os trabalhadores classificados como praticantes técnicos, integrados no nível IV do anexo III, passam a técnicos de análises clínicas (sem curso) até quatro anos ou técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) até quatro anos, ascendendo ao nível III ao fim de quatro anos de permanência na nova categoria profissional.

5 — Foi extinta a categoria profissional de dactilógrafo, sendo os trabalhadores reclassificados do seguinte modo:

Níveis	Profissões e categorias	
	Actuais	Reclassificadas
IV ...	Dactilógrafo com mais de seis anos ...	Segundo-escriturário.
V ...	Dactilógrafo de três e seis anos ...	Terceiro-escriturário.
VI ...	Dactilógrafo até três anos ...	Estagiário do 2.º ano.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Grupo I

#### Pessoal técnico

*Director técnico.* — Técnico superior que exerce funções de direcção técnica e é responsável pelo laboratório ou centro.

#### Anexo III

#### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
I	A Director técnico .....	139 300\$00	140 000\$00
	B Técnico superior de laboratório ...	137 900\$00	138 500\$00
	C Contabilista técnico de contas ...	127 700\$00	128 300\$00
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção ..... Técnico de análises clínicas (com curso). Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso).	111 600\$00	112 100\$00
III	Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos. Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos. Primeiro-escriturário .....	100 100\$00	100 500\$00
IV	Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriturário ..... Técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos. Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos. Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos. Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos.	85 400\$00	85 900\$00
V	Assistente de consultório ..... Terceiro-escriturário .....	74 900\$00	75 300\$00
VI	Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Empregado de serviços externos... Estagiário dos 1.º e 2.º anos ....	70 100\$00	70 400\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	66 100\$00	66 400\$00

Lisboa, 24 de Junho de 1998.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autônoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Julho de 1998.

Depositado em 28 de Julho de 1998, a fl. 146 do livro n.º 8, com o n.º 266/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1 — .....

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1998.

**CAPÍTULO V**

**Local de trabalho, transferência e deslocações**

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Deslocações**

.....

4 — .....

a) A um subsídio de 370\$ por cada dia completo de deslocação;

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1610\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 6310\$.

**CAPÍTULO VI**

**Da retribuição**

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Tabela de remunerações**

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3400\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 5770\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela secretaria de Estado da saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de 5250\$.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Serviços de urgência**

1 — .....

2 — Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1790\$, 2940\$ e 5080\$, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1790\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor

de 650\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Disposições transitórias

As partes acordaram o seguinte em relação às categorias profissionais:

1 — A categoria profissional de técnico paramédico (com curso), enquadrada para efeitos salariais no nível II do anexo III, passa a designar-se:

1.1 — Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III.

1.2 — Técnico de análises clínicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III.

2 — As categorias profissionais de técnico de análises anátomo-patológicas e técnico de análises clínicas, integradas no nível III do anexo III, passam a designar-se, respectivamente, técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) e técnico de análises clínicas (sem curso).

3 — A categoria profissional designada por estagiário de técnico paramédico, enquadrada para efeitos salariais no nível IV do anexo III, altera a sua designação da seguinte forma:

3.1 — Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos e técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos, mantendo o mesmo enquadramento para efeitos salariais.

3.2 — O estágio destes trabalhadores decorre até ao limite máximo de dois anos, findos os quais são promovidos, respectivamente, a técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ou a técnico de análises clínicas (com curso).

4 — Extingue-se a categoria profissional de ajudante técnico de análises clínicas integrada no nível IV do anexo III e os trabalhadores são reclassificados em técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ou em técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, integrando-se no nível III do anexo III quando tenham quatro ou mais anos de permanência na categoria extinta ou no nível IV quando tenham menos de quatro anos, contando-se neste caso todo o tempo de permanência na categoria extinta para ascenderem ao nível III.

5 — Os trabalhadores classificados como praticantes técnicos, integrados no nível V do anexo III, ao fim de quatro anos passam a técnicos de análises clínicas (sem curso) ou a técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso), integrados no nível IV, passando ao nível III ao fim de mais dois anos.

6 — É extinta a categoria profissional de ajudante técnico (fisioterapia) integrada no nível IV do anexo III.

7 — É extinta a categoria profissional de dactilógrafo, sendo os trabalhadores reclassificados do seguinte modo:

Níveis	Profissões e categorias	
	Actuais	Reclassificadas
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos.	Segundo-escriturário.
V	Dactilógrafo de três a seis anos.	Terceiro-escriturário.
VI	Dactilógrafo até três anos	Estagiário do 2.º ano.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categoria	Remunerações
I-A	Director técnico .....	140 000\$00
I	Técnico superior de laboratório ..... Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	128 600\$00
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção ..... Técnico de análises clínicas (com curso) ... Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ..... Operador de computador .....	112 100\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos. Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos. Primeiro-escriturário .....	100 500\$00
IV	Assistente de consultório com mais de três anos. Massagista ..... Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriturário ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos. Técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos. Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos. Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos. Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos.	85 900\$00
V	Assistente de consultório até três anos ... Praticante técnico ..... Terceiro-escriturário ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos.	75 300\$00

Níveis	Profissões e categoria	Remunerações
VI	Auxiliar de laboratório .....	70 400\$00
	Contínuo .....	
	Estagiário do 1.º e 2.º anos .....	
	Empregado de serviços externos .....	
VII	Trabalhador de limpeza .....	66 400\$00

Lisboa, 1 de Junho de 1998.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 145 do livro n.º 8, com o n.º 261/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa de Casinos e o SPBC — Sind. dos Profissionais de Banca dos Casinos e outros — Alteração salarial e outras

Acordo entre, por uma parte, a Associação Portuguesa de Casinos, com sede na Avenida das Forças Armadas, 2-A, 1.º, D, representada pelo Dr. Mário Assis Ferreira e pelo Dr. Fernando Fernandes da Silva, respectivamente presidente e vogal da direcção, e, por outra, o Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos, representado por José Carlos Sousa Sérgio, o Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos, representado por Francisco Barbosa Fernando e por José António Queiroz de Brito, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representada por Luís Belmonte Azinheira.

As partes outorgantes, na sequência das reuniões havidas em 26 de Fevereiro e 30 de Abril de 1998, acordam em rever pela forma seguinte o contrato colectivo de trabalho para a área do jogo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, e com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1992:

1.ª

### CrITÉRIOS de revisão

A revisão para 1998 ater-se-á às tabelas salariais e às restantes cláusulas de expressão pecuniária.

2.ª

### Fundamentação económica

1 — Atendendo a que a última revisão publicada das tabelas salariais e restantes cláusulas de expressão pecuniária teve lugar em Setembro de 1992 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1992), as partes reconhecem a necessidade de acordar em critérios de actualização adequados ao decurso do período de seis anos que desde então se verificou.

2 — Reconhecendo esse princípio, as partes ora outorgantes, no ano de 1997, acordaram no seguinte:

- Revisão das tabelas salariais nos termos constantes do documento junto ao presente acordo como anexo II-A;
- Revisão das restantes cláusulas de expressão pecuniária nos termos da cláusula 3.ª do presente acordo.

3 — Consequentemente, a actualização para 1998 terá como base os valores acordados entre as partes ora outorgantes para vigorarem em 1997, os quais foram efectivamente aplicados como valores mínimos no sector.

3.ª

### Diuturnidades e abono para falhas acordados para 1997

1 — Consigna-se que, para o ano de 1997, foi convencionado entre as partes ora outorgantes que aos trabalhadores que completassem ou houvessem completado 10 anos de serviço efectivo na empresa nas salas



de jogo seria atribuída uma diuturnidade nos seguintes valores:

- a) Estoril — 3900\$;
- b) Póvoa, Figueira e Espinho — 3300\$;
- c) Algarve e Madeira — 3300\$.

2 — Igualmente foi convencionado entre as partes ora outorgantes que, no ano de 1997, os trabalhadores das categorias a seguir indicadas teriam direito mensalmente aos seguintes abonos para falhas:

a) Estoril:

- i) Ficheiro fixo — 15 100\$;
- ii) Ficheiro volante — 12 200\$;
- iii) Controlador-chefe de identificação — 4200\$;
- iv) Controlador de identificação — 4200\$;
- v) Caixa privativo — 15 100\$;
- vi) Caixa fixo — 10 900\$;
- vii) Caixa volante — 10 500\$;
- viii) Caixa fixo e caixa volante (sala de bingo) — 9900\$;

b) Póvoa, Figueira e Espinho:

- i) Ficheiro fixo, ficheiro volante, caixa privativo, caixa fixo e caixa volante — 6800\$;
- ii) Controlador de identificação (SJT), caixa fixo (sala de bingo) e caixa volante (sala de bingo) — 4300\$;

c) Algarve e Madeira:

- i) Ficheiro fixo, ficheiro volante, caixa privativo, caixa fixo e caixa volante — 6800\$;
- ii) Controlador de identificação (SJT) — 4300\$;
- iii) Caixa fixo (sala de bingo) e caixa volante (sala de bingo) — 4600\$;
- iv) Controlador de identificação/bilheteiro (sala de bingo) — 3200\$.

4.<sup>a</sup>

#### Actualização

1 — As partes acordam na actualização das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária mediante a aplicação de uma taxa de 3 % aos valores acordados para 1997, referidos nas cláusulas 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

2 — Os valores resultantes da actualização acordada serão arredondados à centena de escudos imediatamente superior.

5.<sup>a</sup>

#### Tabelas salariais

1 — As tabelas salariais são elaboradas com a actual configuração, ou seja, em três grupos:

- a) Estoril;
- b) Póvoa, Figueira e Espinho;
- c) Algarve e Madeira.

2 — As tabelas salariais vigentes para o ano de 1998 são as constantes da tabela anexa ao presente acordo como anexo II-B, que dele faz parte integrante.

6.<sup>a</sup>

#### Vigência

O presente acordo retroage os seus efeitos a 1 de Janeiro de 1998 e vigorará até que se verifique a sua denúncia nos termos legais.

7.<sup>a</sup>

#### Remissão

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços dá o seu acordo ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1992, o qual, com as alterações ora acordadas, passa a ser aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados por aquela Federação que se integrem nas categorias profissionais nele previstas.

8.<sup>a</sup>

#### Alterações

Em resultado do ora acordado, o anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1992, passa a ter a configuração do anexo II-B junto ao presente acordo, e as respectivas cláusulas 25.<sup>a</sup>, 26.<sup>a</sup> e 63.<sup>a</sup> passam a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores que completem ou hajam completado 10 anos de serviço efectivo na empresa nas salas de jogo será atribuída uma diuturnidade nos seguintes valores:

- a) Estoril — 4100\$;
- b) Póvoa, Figueira e Espinho — 3400\$;
- c) Algarve e Madeira — 3400\$.

2 — .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores das categorias a seguir indicadas têm direito mensalmente aos seguintes abonos para falhas:

a) Estoril:

- i) Ficheiro fixo — 15 600\$;
- ii) Ficheiro volante — 12 600\$;
- iii) Controlador-chefe de identificação — 4400\$;
- iv) Controlador de identificação — 4400\$;
- v) Caixa privativo — 15 600\$;
- vi) Caixa fixo — 11 300\$;
- vii) Caixa volante — 10 900\$;
- viii) Caixa fixo e caixa volante (sala de bingo) — 10 200\$;

b) Póvoa, Figueira e Espinho:

- i) Ficheiro fixo, ficheiro volante, caixa privativo, caixa fixo e caixa volante — 7100\$;

- ii) Controlador de identificação (SJT), caixa fixo (sala de bingo) e caixa volante (sala de bingo) — 4500\$;

c) Algarve e Madeira:

- i) Ficheiro fixo, ficheiro volante, caixa privativo, caixa fixo e caixa volante — 7100\$;  
 ii) Controlador de identificação (SJT) — 4500\$;  
 iii) Caixa fixo (sala de bingo) e caixa volante (sala de bingo) — 4800\$;  
 iv) Controlador de identificação/bilheteiro (sala de bingo) — 3300\$.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

Remissão

A Associação Portuguesa de Casinos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços dão o seu acordo ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, e com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1992, que passa a ser aplicável aos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados nesta Federação, que se integrem nas categorias profissionais nele previstas.»

ANEXO II-A

Tabelas salariais — 1997

Sala de jogos tradicionais

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Chefe de sala .....	(a)	(e)	(i)
Adjunto de chefe de sala .....	(b)	(f)	(j)
Chefe de banca .....	100 100\$00	82 400\$00	84 800\$00
Fiscal de banca .....	100 100\$00	82 400\$00	84 800\$00
Pagador .....	95 900\$00	78 900\$00	80 500\$00
Pagador estagiário .....		68 600\$00	67 000\$00
Ficheiro fixo .....	143 100\$00	78 700\$00	75 300\$00
Ficheiro fixo do 1.º ano .....		70 900\$00	
Ficheiro volante .....	90 500\$00	70 200\$00	72 100\$00
Ficheiro volante do 1.º ano ...		62 100\$00	
Controlador-chefe de identificação .....	130 500\$00		
Controlador de identificação ...	97 300\$00	78 600\$00	79 000\$00
Controlador de identificação do 1.º ano .....		71 100\$00	
Contínuo/porteiro .....	88 000\$00	67 300\$00	71 300\$00
Contínuo/porteiro do 1.º ano		58 900\$00	

Sala de máquinas

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Chefe de sala .....	(c)	(g)	(l)
Adjunto de chefe de sala .....	(d)	(h)	
Fiscal .....	152 400\$00	96 000\$00	96 000\$00
Caixa privativo .....	143 100\$00	88 700\$00	87 900\$00
Caixa fixo .....	127 900\$00	80 700\$00	82 300\$00
Caixa fixo do 1.º ano .....		75 300\$00	
Caixa volante .....	127 900\$00	78 200\$00	79 000\$00
Caixa volante do 1.º ano .....		72 400\$00	
Contínuo/porteiro .....	107 800\$00	70 200\$00	74 600\$00
Contínuo/porteiro do 1.º ano ...	94 100\$00	65 900\$00	

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Técnico-chefe .....			95 100\$00
Técnico .....		97 600\$00	89 200\$00
Técnico-ajudante .....		70 200\$00	71 400\$00
Técnico-ajudante do 1.º ano ...		60 000\$00	

Sala de bingo

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Chefe de sala .....	(m)	(o)	(q)
Adjunto de chefe de sala .....	(n)	(p)	(r)
Caixa fixo .....	131 800\$00	69 000\$00	82 000\$00
Caixa volante .....	121 700\$00	68 200\$00	71 300\$00
Contínuo/porteiro .....	107 800\$00	63 000\$00	58 300\$00
Controlador de identificação/bilheteiro .....			63 400\$00

Suplementos de chefia

Estoril

- (a) 100 % sobre o vencimento de pagador.  
 (b) 30 % sobre o vencimento de pagador.  
 (c) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
 (d) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
 (m) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
 (n) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.

Póvoa, Figueira e Espinho

- (e) 75 % sobre o vencimento de pagador.  
 (f) 30 % sobre o vencimento de pagador.  
 (g) 20 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
 (h) 10 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
 (o) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
 (p) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.

Algarve

- (i) 55 % sobre o vencimento de pagador.  
 (j) 18 % sobre o vencimento de pagador.  
 (l) 12,5 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
 (q) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
 (r) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.

Madeira

- (i) 55 % sobre o vencimento de pagador.  
 (j) 18 % sobre o vencimento de pagador.  
 (l) 12,5 % sobre o vencimento de caixa fixo.

ANEXO II-B

Tabelas salariais — 1998

Sala de jogos tradicionais

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Chefe de sala .....	(a)	(e)	(i)
Adjunto de chefe de sala .....	(b)	(f)	(j)
Chefe de banca .....	103 200\$00	84 900\$00	87 400\$00
Fiscal de banca .....	103 200\$00	84 900\$00	87 400\$00
Pagador .....	98 800\$00	81 300\$00	83 000\$00
Pagador estagiário .....		70 700\$00	69 100\$00
Ficheiro fixo .....	147 400\$00	81 100\$00	77 600\$00
Ficheiro fixo do 1.º ano .....		73 100\$00	
Ficheiro volante .....	93 300\$00	72 400\$00	74 300\$00
Ficheiro volante do 1.º ano ...		64 000\$00	
Controlador-chefe de identificação .....	134 500\$00		
Controlador de identificação ...	100 300\$00	81 000\$00	81 400\$00

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Controlador de identificação do 1.º ano .....		73 300\$00	
Contínuo/porteiro .....	90 700\$00	69 400\$00	73 500\$00
Contínuo/porteiro do 1.º ano		60 700\$00	

#### Sala de máquinas

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Chefe de sala .....	(c)	(g)	(l)
Adjunto de chefe de sala .....	(d)	(h)	
Fiscal .....	157 000\$00	98 900\$00	98 900\$00
Caixa privativo .....	147 400\$00	91 400\$00	90 600\$00
Caixa fixo .....	131 800\$00	83 200\$00	84 800\$00
Caixa fixo do 1.º ano .....		77 600\$00	
Caixa volante .....	131 800\$00	80 600\$00	81 400\$00
Caixa volante do 1.º ano .....		74 600\$00	
Contínuo/porteiro .....	111 100\$00	72 400\$00	76 900\$00
Contínuo/porteiro do 1.º ano ...	97 000\$00	67 900\$00	
Técnico-chefe .....			98 000\$00
Técnico .....		100 600\$00	91 900\$00
Técnico-ajudante .....		72 400\$00	73 600\$00
Técnico-ajudante do 1.º ano ...		61 800\$00	

#### Sala de bingo

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira e Espinho	Algarve e Madeira
Chefe de sala .....	(m)	(o)	(q)
Adjunto de chefe de sala .....	(n)	(p)	(r)
Caixa fixo .....	135 800\$00	71 100\$00	84 500\$00
Caixa volante .....	125 400\$00	70 300\$00	73 500\$00
Contínuo/porteiro .....	111 100\$00	64 900\$00	60 100\$00
Controlador de identificação/ bilheteiro .....			65 400\$00

#### Suplementos de chefia

##### Estoril

- (a) 100 % sobre o vencimento de pagador.  
(b) 30 % sobre o vencimento de pagador.  
(c) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
(d) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
(m) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
(n) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.

##### Póvoa, Figueira e Espinho

- (e) 75 % sobre o vencimento de pagador.  
(f) 30 % sobre o vencimento de pagador.  
(g) 20 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
(h) 10 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
(o) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
(p) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.

##### Algarve

- (i) 55 % sobre o vencimento de pagador.  
(j) 18 % sobre o vencimento de pagador.  
(l) 12,5 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
(g) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.  
(r) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.

##### Madeira

- (i) 55 % sobre o vencimento de pagador.  
(j) 18 % sobre o vencimento de pagador.  
(l) 12,5 % sobre o vencimento de caixa fixo.

Lisboa, 8 de Maio de 1998.

Pela Associação Portuguesa de Casinos:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SPBC — Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo STSJ — Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 3 de Julho de 1998. — Pelo Secretariado:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 17 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 145 do livro n.º 8, com o n.º 259/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A., exerça a sua actividade.

##### Cláusula 3.ª

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor, nos termos consagrados na lei, após a sua publicação.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O presente AE não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretendam vir a ser revistas.

3 — A resposta por escrito e respectiva fundamentação será enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

4 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Executar com zelo e diligência as suas funções;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- k) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa ou divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha

tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;

- n) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- o) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria profissional, escalão e regime de trabalho;
- f) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores no campo da higiene, saúde e segurança no trabalho;
- g) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- h) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;
- i) Manter e dinamizar os serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme o disposto neste AE;
- j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- k) Prestar aos sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- l) Facilitar a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- m) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente pelo telefone;
- n) Facilitar, sem prejuízo do serviço, as ausências eventuais de trabalhadores em exercício na direcção do Clube de Pessoal da empresa para tratar de assuntos inerentes ao desempenho de tais funções que não possam ser resolvidos fora das horas normais de serviço;
- o) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou

pelos seus representantes sindicais, por forma que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional e ou escalão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Adoptar conduta intencional de, por forma directa ou indirecta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.
- j) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho**

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles trabalham.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 103.<sup>a</sup>

3 — Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador presta habitualmente serviço, englobando-se neste conceito a sede da empresa, o seu centro fabril e outras instalações actuais ou futuras.

4 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — Considera-se ainda transferência individual a que for solicitada pelo trabalhador.

6 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transportes do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

7 — No caso da transferência, e durante 60 dias, a empresa concederá ao trabalhador, sem perda de remuneração, até quatro dias úteis, tempo para regularizar a sua situação habitacional, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

8 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre o acréscimo diário de despesas, nomeadamente de transportes, refeições e tempo.

9 — Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

10 — Quando, por efeito de transferência, o novo local de trabalho se localizar a mais de 50 km de distância do local anterior, o trabalhador receberá, por uma só vez, como compensação uma quantia equivalente a um mês de remuneração mensal.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Quando o interesse da empresa o exigir, e salvo estipulação em contrário, poderá o trabalhador, temporariamente, desempenhar tarefas não compreendidas na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

No que respeita ao acréscimo de remuneração que porventura exista, será o mesmo igual à diferença entre a remuneração mensal do trabalhador e a remuneração que receberia se lhe fosse atribuída a categoria profissional do trabalhador substituído.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros directamente a ele adstritos.

5 — Decorridos 90 ou 180 dias, respectivamente seguidos ou interpolados, no exercício da situação referida no n.º 2, o trabalhador terá direito, definitivamente, tanto à remuneração como à categoria profissional do trabalhador substituído.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando o trabalhador, com regularidade, exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais (ou escalões) receberá a retribuição mais elevada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1 — Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativo aos titulares desses cargos cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, a ser assinado por ambas as partes.

3 — A comissão de serviço rege-se em tudo o não previsto na presente cláusula pelo legalmente consagrado (Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro).

### **CAPÍTULO III**

#### **Organização dos trabalhadores na empresa**

##### **SECÇÃO I**

##### **Comissão paritária**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Composição**

1 — É constituída uma comissão paritária, composta por seis elementos, sendo três de uma parte, em representação dos sindicatos outorgantes deste AE, e três de outra parte, em representação da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três.

4 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;
- c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento**

1 — A comissão paritária reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3 — Na falta de quórum, a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de três dias, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4 — As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6 — Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

##### **SECÇÃO II**

##### **Actividade sindical**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical na empresa**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4 — Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5 — Os delegados sindicais tem o direito de distribuir na empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, se possível com a antecedência de seis horas, e ficando sujeitos ao regulamento de higiene, saúde e segurança.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais por sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 15.<sup>a</sup> e nas cláusulas seguintes é, em cada local de trabalho:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) De 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será o resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores do respectivo local de trabalho.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação do delegado sindical, da comissão sindical, da comissão intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas:

- a) Pela comissão sindical quando se trate do conjunto de trabalhadores representados por um dos sindicatos outorgantes deste AE;
- b) Pela comissão intersindical quando se trate do conjunto de trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes deste AE.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do n.º 6 da cláusula 15.<sup>a</sup>

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a dez por mês nem superior a oitenta e oito anuais.

2 — Os créditos de horas atribuídos no n.º 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo aos seus responsáveis directos.

5 — Não contam para o crédito de horas referidos no n.º 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem de negociação do AE.

6 — Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções são sempre justificadas nos termos deste AE e da lei, devendo a comunicação ser feita, em princípio, com um dia de antecedência.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

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

2 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

3 — O sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4 — Sempre que o crédito de horas mensal for excedido serão as ausências consideradas justificadas, com perda de retribuição, sem prejuízo da comunicação a que se refere o número anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

1 — Em cada local de trabalho a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, a título permanente, um local no interior daquela que seja apropriado ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua actividade, e que disponha de telefone interno e externo.

2 — Se for impossível a atribuição de um local de trabalho no interior da empresa, poderá este ser na proximidade, a definir de acordo com os delegados sindicais.

3 — A mudança das instalações só pode ter lugar a pedido dos delegados sindicais ou no caso de ser comprovadamente necessárias para a actividade da empresa, devendo as novas instalações ser escolhidas com o acordo dos delegados sindicais e obedecer aos requisitos definidos no n.º 1.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a administração**

1 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como as respectivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — Estas reuniões terão lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição. Em casos extraordinários, poderão ter lugar fora do horário normal, sem direito a retribuição.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicação, se subscrita pelas partes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical**

1 — Compete às comissões sindical ou intersindical da empresa:

- a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afectem os trabalhadores da empresa;
- b) Acompanhar e analisar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuíveis neste AE, com observância dos preceitos neste estabelecidos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local de unidade, instalação ou serviço.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas c) e d), a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa no n.º 1 desta cláusula

entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

4 — Para o desempenho das suas funções, poderão os membros da comissão sindical circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da laboração normal desta.

### SECÇÃO III

#### **Comissão de trabalhadores**

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores criar comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, nos termos da constituição e da lei.

3 — É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4 — A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, a título permanente, as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei e na cláusula 20.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Garantias da comissão de trabalhadores**

1 — Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — No exercício das suas funções, os membros da comissão de trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

3 — Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídos pela lei aos delegados sindicais.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Atribuições da comissão de trabalhadores**

1 — Para as atribuições previstas na lei, a empresa, nos casos em que a comissão de trabalhadores se tenha de pronunciar, facultará previamente os elementos necessários.

2 — A comissão de trabalhadores reunirá ordinariamente com a administração uma vez por mês e extraordinariamente, para tratar de assuntos urgentes, em qualquer altura, desde que solicitado por uma das partes.

3 — Das reuniões previstas nesta cláusula serão lavradas actas, assinadas pelas partes.



## SECÇÃO IV

### Direito à greve

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previstos na Constituição e na lei.

2 — A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4 — Em caso algum a empresa pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

5 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários a segurança e manutenção do equipamento e instalações.

## CAPÍTULO IV

### Classificação profissional

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Para efeitos do disposto no clausulado deste AE, entende-se que:

- 1) A profissão ou categoria profissional define as funções ou conjunto de tarefas que o trabalhador desempenha na empresa nos termos deste AE e de acordo com o anexo IV.
- 2) Todo o trabalhador deverá enquadrar-se numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste AE.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente AE são distribuídas em níveis profissionais e escalões salariais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional, os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas e o tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental.

2 — A pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, pode esta conceder para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efectiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

3 — O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada ou ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

## CAPÍTULO V

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de admissões — carreira profissional

1 — As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Só podem ser celebrados contratos a termo certo nos seguintes casos:

- a) Substituição de trabalhadores ausentes por impedimento prolongado;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa e ou execução duma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- c) Actividades sazonais;
- d) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

e) Outras actividades de acordo com a legislação em vigor.

2 — O prazo dos contratos de trabalho referidos no número anterior será de seis meses, podendo ser inferior quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

3 — Nos casos de celebração de contratos a termo por períodos inferiores a seis meses, deverá constar expressamente, no título da celebração, o serviço ou a obra a que o trabalhador se destina, conforme o previsto no número anterior.

4 — A falta de indicação do termo certo transforma o contrato em contrato sem termo.

5 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere o n.º 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

1 — O contrato caduca no termo do prazo acordado, desde que a empresa comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta de comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula valor/hora.

4 — Sem prejuízo das situações de justa causa, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato antes de decorrido o prazo de denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições ainda devidas.

5 — Se a extinção antecipada do contrato a termo ocorrer nas condições do número anterior e for da iniciativa do trabalhador, a indemnização será igual ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa, mas não superior a 30 dias do seu vencimento.

6 — Durante os primeiros 15 dias de vigência qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Estipulação do prazo, renovação e conversão do contrato**

1 — A estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

4 — O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Forma do contrato a termo**

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e funções, remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho, bem como das eventuais renovações, ficando cada um dos contraentes com um exemplar do mesmo.

2 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de termo certo transforma o contrato em contrato sem termo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Serviço efectivo**

1 — Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efectivo.

2 — Para efeitos de cobertura de riscos de acidentes de trabalho, considerar-se-á sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de casa para o seu local de trabalho ou deste para casa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Enquadramento e evolução salarial**

1 — Todos os trabalhadores serão enquadrados em estrutura profissional e dentro desta nos respectivos níveis de qualificação.

2 — Evolução profissional:

- a) Promoção — constitui promoção a passagem a categoria profissional de nível superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança de escalão dentro do mesmo nível de qualificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Promoções e progressões**

1 — As promoções terão suporte em sistema de avaliação de desempenho.

2 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito: em qualquer altura por decisão da empresa.
- b) Por ajustamento: decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada por iniciativa da empresa, fundamentada por escrito em demérito, que será comunicado ao trabalhador.

4 — O período de tempo referido na alínea b) do n.º 2 é reportado a trabalho efectivo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — A empresa deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional, nos termos prescritos por lei.

2 — A formação deverá ser acessível a todos os trabalhadores.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação de trabalho**

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Definições**

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

2 — Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador esta obrigado a prestar no seu horário.

3 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5 — Entende-se por horário flexível, que não se confunde com flexibilização de horário, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

6 — Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

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

2 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados ou decorrer de horário legalmente em vigor.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Período semanal de trabalho**

O período semanal de trabalho é de quarenta horas para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Elaboração de horários**

1 — Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2 — Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes a respectiva entrada em vigor.

3 — Os horários de trabalho que estiverem em vigor na empresa serão distribuídos de acordo com a escala semanal que para cada um deles for fixada.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Flexibilização do horário de trabalho**

1 — A flexibilização do horário de trabalho não se confunde com horários flexíveis.

2 — A flexibilização do horário de trabalho permite o prolongamento diário e semanal dos respectivos períodos normais de trabalho, até aos limites legais, sendo os ajustamentos feitos quadrimestralmente.

3 — Com a antecedência mínima de 15 dias, a empresa, quando tal for necessário, comunicará, nos termos da lei, os regimes normais de trabalho diários e semanais e os períodos em que ocorrerão os ajustamentos, de modo que a média quadrimestral de horas de trabalho prestado não ultrapasse a média semanal em vigor.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Controlo de presenças**

1 — Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatório, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3 — Quando não seja praticável a marcação por relógio de ponto, as entradas e saídas de trabalhadores serão registadas em folha de ponto.

4 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marcar o ponto de controlo de entrada ou saída não poderá

ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que comprove devidamente a sua presença no trabalho às horas normais, no prazo de dois dias úteis, após notificação pelo órgão de pessoal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Definição e condições

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

2 — Compete à empresa a eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis, na eminência de prejuízos graves ou desde que se verifiquem casos de força maior devidamente justificados.

4 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, a duas horas diárias e duzentas anuais.

5 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, em princípio, e num contexto de excepção, não deverá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido pelo menos doze horas.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2 — A empresa, fundamentadamente, apresentará à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais, que deverão emitir parecer, que será tido em atenção, projecto de horário em regime de turno e sua necessidade.

3 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com excepção daqueles que já o venham prestando.

5 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, só poderão ser passados de novo para regime de turnos após seis meses decorridos sobre a modificação para o efeito feita pela empresa. Os trabalhadores em causa poderão, também, não aceitar legitimamente a transferência de novo para o regime de turnos se, por confirmação do médico da empresa, o seu estado de saúde não o permitir.

6 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as prefe-

rências manifestadas pelos trabalhadores e com a observância do disposto neste AE.

7 — Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo excepcionalmente ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;
- b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente nocturno;
- e) Horário para pessoal não incluído em turnos, mas sujeito a um regime de folga rotativa, coincidente com um sábado e um domingo de duas em duas semanas, sem prejuízo do dia de descanso complementar.

8 — Os trabalhadores a laborar no regime de horário normal com folga rotativa nos termos da cláusula 115.<sup>a</sup> terão direito, enquanto permanecerem nestas condições, ao subsídio de turno aí previsto.

9 — No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respectivo horário.

10 — A empresa poderá mudar temporariamente qualquer trabalhador integrado no regime de turnos de horário ou de letra, desde que este dê o seu acordo. Todavia, em casos excepcionais e devidamente justificados que afectem a laboração da empresa, esta poderá mudar o trabalhador, desde que este não apresente como justificação de não concordância motivos graves que perturbem a sua vida pessoal ou familiar.

11 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente de horário ou de letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência, em que tal não seja possível.

12 — Os trabalhadores mudados nas situações dos n.ºs 10 e 11 têm, cumulativamente, direito:

- a) A um acréscimo de 25 % sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do seu horário ou letra até à próxima folga;
- b) Um número de folgas não gozadas proporcional às folgas a que teria direito pelos dias trabalhados entre o início do ciclo a que estava adstrito e o dia em que a mudança se efectivou, quando esta ocorrer entre dois descansos semanais, excepto se o novo regime para que foi mudado lhe for mais favorável;
- c) A uma folga longa, quer no seu horário, quer no horário para que transitou, por efeito de mudança temporária de letra.

13 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno, só

o poderá fazer após ter sido gozada a folga do fim de semana e sem que seja afectado o número de horas dessa folga.

14 — Os trabalhos de limpeza e conservação deverão ser programados de modo a serem executados em dia útil, excepto quando tal se revelar impraticável.

15 — Com o conhecimento e assentimento prévio da empresa, são permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos.

Consideram-se compreendidas no período normal de trabalho as horas suplementares que um trabalhador, no seu interesse e a seu pedido, prestar.

16 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas, sem prejuízo da retribuição devida, e sem que a redução do período de trabalho que isto implica prejudique a retribuição.

17 — Desde que não existam meios de transporte público colectivos, a empresa obriga-se a assegurar e a pagar o transporte de e para a residência dos trabalhadores em regime de turnos que prestem trabalho suplementar no período compreendido entre as 20 horas e a 8 horas.

18 — Para efeitos deste acordo, considera-se:

- 1.º turno — o compreendido entre as 0 e as 8 horas;
- 2.º turno — o compreendido entre as 8 e as 16 horas;
- 3.º turno — o compreendido entre as 16 e as 24 horas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Condições para os trabalhadores por turno

1 — No horário em regime de turnos haverá obrigatoriamente um período diário de trinta minutos para refeição:

- a) Este tempo será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho, permanecendo o trabalhador no seu local de trabalho;
- b) Quando razões superiores de laboração, devidamente justificadas, não possibilitarem a utilização de todo ou parte do período de tempo para refeição, este será pago como trabalho suplementar.

2 — Qualquer trabalhador que comprove através do atestado passado pelo médico, confirmado pelos serviços de medicina da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará logo que possível ao horário normal.

3 — No caso de a situação prevista no número anterior resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional contratada ao serviço da empresa, aplicar-se-á o disposto na cláusula 129.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores em regime de turnos que tenham aptidão profissional para o desempenho de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de

prioridade os locais mais gravosos e a antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante dez anos no regime de turnos, ou aqueles que completem 55 anos de idade, devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal.

6 — Para cumprimento do previsto no n.º 5 devem considerar-se, por ordem de prioridade:

- a) Os trabalhadores que laborem em postos de trabalho gravosos;
- b) Os trabalhadores em regime de horário de três turnos rotativos pela ordem seguinte:

- 1.º Os que estejam colocados no regime de folga rotativa;
- 2.º Os que estejam colocados no regime de folga fixa;

- c) Os trabalhadores noutros regimes de turnos.

7 — De entre os agrupados nas alíneas do número anterior, dar-se-á prioridade, em cada um dos escalões, aos mais idosos.

8 — Os trabalhadores na situação prevista no n.º 5 serão inscritos numa escala que a empresa organizará para o efeito, devendo o registo ser rubricado pelo trabalhador, recebendo um talão com o respectivo número de ordem e data de inscrição.

9 — Sem prejuízo do estabelecido nesta cláusula, e enquanto não passarem ao horário normal, os trabalhadores poderão, entretanto, ser colocados no regime de outros horários mais favoráveis.

10 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, no caso de o trabalhador ter prestado serviço em regime de turnos intercaladamente, somam-se os períodos de tempo efectivamente prestados nesse regime, contando-se como um ano cada 200 dias de trabalho efectivo em turnos.

11 — Para os efeitos do número anterior, no cômputo dos dias considerar-se-ão como tempo de serviço de turno os dias em que o trabalhador seja deslocado temporariamente para o horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — Entende-se por trabalhador-estudante aquele que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Os cursos não abrangidos pelo n.º 1 serão submetidos à consideração da empresa.

3 — O trabalhador-estudante gozará dos direitos, nos termos das alíneas seguintes e, para tal, deverá efectuar prova de frequência escolar:

- a) Dispensa de prestação do trabalho até seis horas/semana, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;

b) Esta dispensa poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos termos seguintes:

- 1) Duração do trabalho de trinta e seis horas a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
- 2) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas;

c) Dispensa do trabalho:

- 1) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
  - 2) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- d) Tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- e) Sempre que possível, dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos.

4 — O trabalhador-estudante que ao serviço da empresa complete o seu curso será preferencialmente colocado em postos de trabalho compatíveis a preencher, tendo prioridade em relação a admissões e, tanto quanto possível, na evolução da sua carreira ao serviço da empresa.

5 — A dispensa de prestação de trabalho para frequência de aulas é extensível a trabalhadores-estudantes em regime de turnos e prevenção, caso seja possível compatibilizar os seus interesses com a normal laboração fabril e sem que para a empresa resulte qualquer prejuízo ou aumento de encargos.

6 — Para, efeitos da aplicação da alínea c) do n.º 3, apenas se consideram provas de exame, para além dos exames de avaliação global ou definitiva, os exames de frequência obrigatória do ensino superior.

7 — Conforme a alínea a) do n.º 3, o trabalhador-estudante poderá ser dispensado temporariamente de prestação de trabalho em regime de turnos, desde que tal concessão não origine dificuldades laborais no sector onde se encontre integrado, perdendo o respectivo subsídio de turno, não se aplicando o disposto na cláusula 115.<sup>a</sup>

8 — Entende-se por aproveitamento escolar a aprovação no ano lectivo ou pelo menos em 50% das disciplinas em que o trabalhador-estudante se encontrava inscrito.

9 — As faltas previstas nos números anteriores desta cláusula são consideradas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifestação de urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2 — A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4 — Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

5 — O período de prevenção é semanal, compreendido das 0 horas de segunda-feira às 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

6 — Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

7 — Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, no caso de não existirem meios de transporte públicos colectivos disponíveis, a transporte para deslocação do local em que se encontrem até ao local de trabalho e regresso ao primeiro ou à sua residência.

8 — O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho doze horas depois de terminada a sua intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição, e sempre que a intervenção seja igual ou superior a duas horas contadas da saída da residência.

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho à Inspecção-Geral do Trabalho, anexando toda a documentação necessária para comprovar as razões alegadas, bem como concordância escrita do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com os mínimos da lei.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica, em caso algum, os dias de descanso semanal, complementar e feriados.

## CAPÍTULO VII

### Regimes especiais de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão sem prejuízo dos limites estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — A empresa deve proporcionar às mulheres e menores condições de trabalho adequadas às suas aptidões físicas.

3 — Em identidade de tarefas e qualificação não deverá existir diferenciação entre mulheres e homens.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direitos das mulheres trabalhadoras

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou o aborto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição ou perda de quaisquer direitos;
- b) Faltar durante 98 dias no período de maternidade, dos quais 60 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto, não podendo dar lugar a descontos para quaisquer efeitos, nomeadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação ou retribuição;
- c) Interromper a licença referida na alínea anterior em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, até à data em que cesse o internamento e de a retomar a partir de então até final do período;
- d) Faltar 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- e) Interromper para alimentação dos seus filhos o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos durante os primeiros 12 meses após o parto. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- f) Ir às consultas médicas durante a gravidez nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

2 — As trabalhadoras deverão justificar os factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior, no prazo máximo de cinco dias após dele terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em estado de gravidez e até um ano após o parto poderão rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, sem necessidade do cumprimento dos prazos previstos para o aviso prévio.

4 — São vedados às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequentes e regulares de substâncias tóxicas e corrosivas ou outras limitações de trabalho análogas previstas na lei, salvo quando se trate

de pessoal especializado em trabalho de sínteses e análise laboratorial.

5 — A não observância por parte da empresa do disposto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula desde que as tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sejam confirmadas pelos serviços médicos da empresa, bem como a não observância das alíneas b) e d) do mesmo número, além de fazer incorrer a empresa nas multas previstas na lei, confere à trabalhadora a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com direito à retribuição devida até ao fim dos períodos de tempo considerados naquelas alíneas acrescida de uma indemnização especial, não inferior a 12 meses de retribuição, se outra maior não for devida.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípios gerais

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — Deverá igualmente a empresa, na medida das suas possibilidades, exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como colaborar na acção que, nos mesmos sentidos, o Estado desenvolver através dos serviços próprios em conjugação com as empresas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Condições especiais

1 — É vedado à empresa admitir menores para os serviços de balancés, de guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição, ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

2 — Aos menores é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 19 horas.

3 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que:

- a) Hajam completado 16 anos de idade e possuam as habilitações mínimas previstas neste AE;
- b) Possuam robustez física para o trabalho a exercer, a comprovar por exame médico feito a expensas da empresa.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores menores deverão ter lugar anualmente, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados dos exames médicos referidos nesta cláusula e na anterior serão registados no processo individual do trabalhador menor, organizado no serviço de medicina industrial da empresa, devendo em caso de doença ser o facto comunicado aos examinandos e aos seus representantes legais.

## CAPÍTULO VIII

### Deslocação em serviço

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Noção de deslocação em serviço

1 — São consideradas deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho, entendido este conforme o n.º 3 da cláusula 8.<sup>a</sup>

2 — Considera-se pequena deslocação a que se efectua a uma distância que, normalmente, permite ida e regresso no mesmo dia, do trabalhador ao seu local de trabalho ou ao seu domicílio habitual.

3 — Considera-se grande deslocação a que no continente, Regiões Autónomas e estrangeiro não se enquadre no disposto no número anterior.

4 — Considera-se residência do trabalhador a morada onde o trabalhador tem o seu domicílio habitual.

5 — Consideram-se despesas de alojamento as originadas pelas instalações do trabalhador em hotel, motel, pensão ou residencial, quando a deslocação em serviço implicar dormida; incluem o preço do quarto e, quando este não o incluir, o custo do pequeno-almoço normal.

6 — Consideram-se despesas de transporte as originadas pela deslocação do trabalhador em serviço, compreendendo, nomeadamente:

- a) O custo da viagem correspondente à deslocação principal, em avião, comboio, automóvel, ou outro meio de transporte;
- b) As despesas com os transportes que o trabalhador tiver de efectuar:

No trajecto entre a residência ou local habitual de trabalho e o local onde o trabalhador inicia e termina a sua viagem, nos dias de ida e de regresso;

Nos trajectos entre o(s) local(is) de chegada e de partida na(s) sua(s) viagem(s) e o do(s) alojamento(s);

Nos trajectos entre o local de prestação do trabalho durante a deslocação e o local de alojamento;

- c) Outras despesas de transporte determinadas por necessidade de serviço.

7 — Consideram-se despesas de representação as que o trabalhador tem de fazer, quando ao serviço da empresa, por motivo de relações que tenha de manter, nomeadamente com representantes de outras empresas, clientes e fornecedores.

8 — Consideram-se despesas diversas as eventualmente efectuadas para o cabal desempenho das funções durante a deslocação não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Duração da deslocação em serviço

1 — Considera-se tempo de trajecto em grande deslocação o tempo utilizado na ida do domicílio ou local

de trabalho ao local do alojamento previsto ou de prestação de trabalho, bem como o regresso ao mesmo domicílio ou local de trabalho, incluindo o tempo de espera em gares e aeroportos.

2 — O tempo de espera previsto no número anterior começará, no máximo, a contar a partir de uma hora e trinta minutos antes da hora prevista para a partida de avião e de trinta minutos para o comboio.

3 — Quando a deslocação implicar diferentes locais de trabalho com trajecto entre eles e se o mesmo não ocorrer em número de horas que para o trabalhador poderiam ser contadas como o horário normal serão esses tempos de trajecto considerados de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Quando em deslocação não são contados como tempos de trajecto as deslocações entre o local de alojamento e o local de trabalho e vice-versa.

5 — Considera-se período de ausência em deslocação o tempo que decorre desde a hora de saída do local de trabalho ou do domicílio habitual até à hora de chegada aos mesmos.

6 — Sempre que o dia de viagem de ida ou de regresso não implicar dormida, será contado como parte do dia.

7 — Contar-se-á como dia inteiro de deslocação o período de deslocação que, embora em dias diferentes de calendário, implique dormida e não mais que duas refeições principais.

8 — Nos casos em que o início do regresso for antes das 24 horas e o seu termo não ultrapassar as 2 horas da manhã, a contagem de tempo será tida em conta para efeitos de tempo de trajecto, não dando contudo origem a contagem de novo dia de ausência nem a parte de novo dia.

9 — Por cada período de 90 dias seguidos de deslocação os trabalhadores deslocados terão direito a uma viagem paga de ida e volta e a dois dias de dispensa sem perda de remuneração, a gozar imediatamente antes ou depois do período de descanso semanal.

10 — Os direitos referidos no número anterior não são cumuláveis com o direito do n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo e compensações nas deslocações

Consideram-se ajudas de custo a importância a pagar ao trabalhador, por cada período diário de deslocação em serviço, com o objectivo de o reembolsar das despesas que necessariamente tenha de efectuar durante a mesma, nomeadamente:

Despesas de alimentação;

Outras despesas ordinárias (tais como lavagem de roupa, transportes efectuados a título particular durante a sua estada na localidade onde se encontra deslocado eventuais gratificações respeitantes a despesas incluídas na mesma ajuda, etc.).



Consideram-se também ajudas de custo os encargos com alojamento e ou alimentação inerentes a deslocações em serviço, as quais poderão ser satisfeitas em separado ou fornecidas em espécie.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Transportes em deslocações

1 — Nas pequenas deslocações, a empresa deve transportar pelos seus próprios meios o trabalhador deslocado

2 — Na impossibilidade do previsto no número anterior, a empresa definirá o meio de transporte, podendo acordar com o trabalhador a utilização de viatura própria.

3 — No caso de a empresa não ter disponibilidade de transporte, poderá o trabalhador, se concordar, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, obrigando-se esta a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,27 do preço de litro de gasolina super ou super sem chumbo que vigorar.

4 — As deslocações em serviço utilizando viatura própria serão permitidas apenas como último recurso e terão de ser previamente autorizadas pelos respectivos directores, aquando no continente, salvo em situações de emergência. Se ocorrer um acidente, a empresa obriga-se a suportar os danos pessoais do trabalhador, bem como os inerentes a responsabilidade civil, através de seguro, que previamente fará, daquele proveniente.

5 — Quando o trabalhador utilizar o transporte público, a empresa pagará todas as despesas.

6 — Sempre que, em serviço e devidamente autorizado, o trabalhador conduza um veículo da empresa, esta cobrirá todos os danos em caso de acidente.

7 — Quando nos termos do n.º 2 desta cláusula houver recurso ao aluguer de viatura, compete à empresa a marcação e pagamento da mesma, devendo contudo o utilizador, ao receber e entregar a viatura, certificar-se junto do alugador dos quilómetros registados.

8 — Nas grandes deslocações deverá a empresa fazer a marcação e aquisição de bilhetes de transporte, de preferência pela via mais rápida, meio e classe idênticos para todos os trabalhadores.

9 — A pedido do trabalhador a deslocar em grande deslocação e de acordo com a empresa, aquele poderá ser autorizado a fazer a viagem utilizando viatura própria, recebendo 100 % do preço correspondente à tarifa de transporte normalmente previsto para esse percurso, sendo o tempo de trajeto calculado como se utilizasse esse transporte público e sem qualquer prejuízo para esta em tempo, dispensas, etc.

10 — Se a utilização da viatura do trabalhador em grande deslocação for por interesse da empresa, o pagamento dos quilómetros percorridos será feito de acordo com o n.º 3 desta cláusula, sendo o tempo de trajeto calculado à razão de 50 km/hora e as fracções de tempo arredondado para a meia hora ou hora seguinte.

11 — Quando o trabalhador utilizar viatura própria quer por seu interesse pessoal quer por conveniência do serviço, transportando simultaneamente outros trabalhadores em serviço, não terão estes nem aquele direito a qualquer compensação suplementar, contando-se de igual modo para todos os efeitos o tempo de trajeto previsto no n.º 10 desta cláusula.

12 — Sempre que por motivo imprevisto e no decurso da deslocação seja cancelada uma viagem intermédia ou a de regresso, a empresa suportará todos os encargos resultantes, devendo mesmo prestar o auxílio informativo, monetário ou outro que o trabalhador por quaisquer meios telefónicos entenda solicitar.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Doença ou acidente de pessoal deslocado

1 — No caso de doença ou acidente do pessoal deslocado tem-se em consideração o seguinte:

- a) A assistência médica, medicamentosa e hospitalar será encargo da empresa, devendo o trabalhador obter os documentos necessários para posterior reembolso pela segurança social ou companhia seguradora;
- b) A deslocação de um familiar em caso de absoluta necessidade e só quando requerida como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, é da responsabilidade da empresa no correspondente às despesas de preparação de viagem, transportes, alojamento e 70% ou 35% de ajuda de custo fixa atribuída diariamente ao trabalhador deslocado respectivamente no estrangeiro ou no continente e Regiões Autónomas;
- c) Sempre que possível, no caso referido na alínea anterior, a empresa deverá ocupar-se de todos os actos necessários à efectivação da viagem do familiar, designadamente a obtenção de passaporte, vistos, outros documentos necessários, marcações de viagens e hotel, etc.;
- d) A empresa abonará também no mínimo ao familiar um quantitativo calculado nos termos da alínea b) por cada dia previsível de ausência.

2 — Em caso de morte do trabalhador, a empresa pagará todas as despesas de transportes e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família.

3 — No caso do trabalhador vir a contrair doença específica própria do local de trabalho em que se encontra, aquando da deslocação a empresa obriga-se a garantir tratamento adequado e o pagamento da assistência médica e medicamentosa, além dos direitos que o mesmo teria se se encontrasse no seu local habitual de trabalho.

4 — Em caso de força maior que atinja o trabalhador deslocado no continente ou Regiões Autónomas e no estrangeiro, na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, aquele terá direito ao pagamento de viagem de regresso imediato.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Seguros em deslocações

1 — Além do seguro de acidente de trabalho, a empresa segurará o trabalhador deslocado em serviço em pequenas e grandes deslocações com um seguro de acidentes pessoais no montante mínimo de 30 000 contos, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

2 — Para aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador antes de iniciar a viagem de grande deslocação deve designar os possíveis beneficiários.

3 — O trabalhador terá direito em grande deslocação a um seguro de bagagem num máximo de 300 000\$, nas condições a definir pela empresa.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Férias do pessoal deslocado

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as suas férias.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio será a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado.

3 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o do retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

4 — Se o trabalhador preferir gozar férias no local onde está deslocado tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar férias no local de residência.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Período de inactividade

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Abono para equipamento e vestuário

Aos trabalhadores deslocados fora do continente, a empresa fornecerá o vestuário e equipamento de trabalho, de uso individual, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal e complementar são os que por escala lhes competirem.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos — Conceitos gerais

Em regime de turnos entende-se por:

- a) Período semanal de trabalho — o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;
- b) Ciclo de horário — o conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;
- c) Período de descanso semanal — o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 0 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 24 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- e) Período intercalar de descanso — o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- f) Dia útil — o dia que no respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do referido na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados para todos os efeitos como feriados:

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.

2 — Além dos previstos no número anterior, serão concedidos na empresa os seguintes feriados:

Feriado municipal;  
Terça-feira de carnaval.

3 — No dia 24 de Dezembro, a empresa, em princípio, concederá tolerância de ponto a todos os trabalhadores.

4 — O dia de Páscoa será considerado, para efeitos remuneratórios, como dia feriado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remunerado em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato, salvo no ano de admissão, em que se respeita o disposto no n.º 5 da cláusula 70.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 5 conta-se para todos os efeitos como tempo de serviço, nomeadamente para o de passagem a trabalhador permanente.

7 — Para efeitos do n.º 5, na determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a gozar 23 dias úteis de férias.

2 — Aos trabalhadores aos quais seja possível gozar 22 dias úteis, num só período, entre 1 de Novembro e 30 de Abril, serão acrescidos, a título de férias, 3 dias para serem utilizados, isoladamente, fora desse período.

3 — Aos trabalhadores aos quais seja possível gozar 10 dias úteis, num só período, entre 1 de Novembro e 30 de Abril, serão acrescidos, a título de férias, dois dias para serem utilizados, isoladamente, fora desse período.

4 — O período de 23 dias de férias pode ser gozado seguido ou interpoladamente em dois períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de dois.

5 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis se o início da prestação ocorrer no 1.º semestre do ano civil.

6 — Se o início da prestação ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que vá cumprir serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes

de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio.

3 — No ano do regresso o trabalhador terá direito a gozar férias, como se não tivesse ocorrido a suspensão do seu contrato.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Interrupção das férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa 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 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 73.<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 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendem gozá-las;
- b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa, ouvida a Comissão de Trabalhadores ou os delegados sindicais, a elaboração do mapa de férias, só podendo, neste caso, marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — 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.

4 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento dos trabalhadores e do qual enviará cópia à Comissão de Trabalhadores e delegados sindicais.

5 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante férias

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Violação do gozo de férias

No caso de a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

#### Cláusula 77.<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, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico

da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas justificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias no ano seguinte ao das faltas, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

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

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 este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Faltas — Noção

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador poderá optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Faltas por atraso

1 — Os atrasos devem ser justificados em rectificação de ponto, se a sua duração for inferior a trinta minutos, ou perante o superior hierárquico, se excederem aquele período.

2 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos, a empresa poderá recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade do período normal, considerando essa parte como falta injustificada.

4 — A chegada tardia ao local de trabalho por deficiência dos transportes internos é da responsabilidade da empresa.

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Desconto das horas de falta

1 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na base da fórmula do número seguinte, excepto se as horas de falta, no decurso do mês, forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas, calculadas com base na fórmula desta cláusula.

2 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

sendo *HS* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Tipos de faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastritos, madrastas e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus ou irmãos e cunhados, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;

- e) As que se referem na cláusula 50.<sup>a</sup>;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a doença ou acidente;
- g) As dadas pelo tempo indispensável à comparecimento a consultas médicas ou a exames necessários, nomeadamente meios complementares de diagnóstico, tratamentos e marcação de consultas;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente cataclismos, inundações, tempestades ou situações semelhantes ou atrasos motivados pelos transportes;
- i) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- j) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou dos parentes e afins na linha recta, se neste caso não existir outra pessoa do agregado familiar disponível e capaz de prestar a assistência, e em caso de doença, acidente e outros casos ponderosos ou de força maior;
- k) As motivadas por doação de sangue, não compensada monetariamente e efectuada de urgência, quando o trabalhador se encontre inscrito em qualquer estabelecimento hospitalar ou, quando não inscrito, a doação se faça em benefício de familiares ou outras pessoas, durante dois dias consecutivos, contando-se o da doação;
- l) Durante o dia da doação de sangue não compensada monetariamente, quando esta não revista carácter de urgência;
- m) As prévia ou as posteriormente autorizadas pela empresa;
- n) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros ou acidentes ou por virtude de serviço no respectivo quartel, desde que, nesta segunda hipótese, a empresa, caso a caso, previamente as considere justificadas;
- o) As faltas originadas por detenção preventiva, não darão nunca direito a retribuição; se, em virtude do motivo da detenção, o trabalhador for absolvido, as faltas poderão ser consideradas justificadas;
- p) O pai pode faltar até dois dias úteis seguidos ou interpolados por ocasião do nascimento de filhos;
- q) As dadas até dois dias por ano para, isoladamente, tratar de assuntos particulares, dias esses não acumuláveis com os referidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>;
- r) As dadas por falecimento de tios e sobrinhos do próprio trabalhador até dois dias.

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

4 — Nos casos em que o trabalhador tem direito a faltar ao serviço por motivo de falecimento de familiares, as faltas serão dadas a partir do dia em que aquele tiver conhecimento do óbito, desde que esse conhecimento não tenha lugar além de cinco dias após o evento, caso em que tal direito caducará.

5 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

6 — Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

7 — As faltas dadas ao abrigo da alínea j) do n.º 2 desta cláusula não podem exceder de uma só vez cinco dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e ou comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

8 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dele.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre as faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

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

4 — Os pedidos de dispensa ou de comunicação de ausência devem ser feitos por escrito em rectificação de ponto, devendo uma cópia, depois de visada, ser entregue ao trabalhador.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior quanto à retribuição:

- a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 84.<sup>a</sup>, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas, salvo tratando-se das faltas dadas por membros das comissões de trabalhadores, nas condições previstas nessa alínea;
- b) As faltas dadas nos casos da alínea f) do n.º 2 da cláusula 84.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 125.<sup>a</sup> e 126.<sup>a</sup>;
- c) As faltas dadas nos casos previstos na alínea j) do n.º 2 da cláusula 84.<sup>a</sup>, mas somente no período que vá além de um mês;
- d) As faltas dadas no âmbito da alínea o) da cláusula 84.<sup>a</sup>;
- e) As faltas dadas por motivos de prestação de serviço militar.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

3 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia intercalar a um descanso semanal, folga ou feriado, serão considerados como períodos de ausência, só para efeitos de retribuição e de desconto na antiguidade, o dia que antecede e o dia que segue essa mesma falta.

4 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia que anteceda ou se siga a um descanso semanal, folga ou feriado, será também considerado como período de ausência, só para efeito de perda de retribuição e desconto na antiguidade, o dia que antecede ou o que segue essa mesma falta.

5 — Incorre em infracção disciplinar o trabalhador que faltar três dias completos consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano, sem qualquer justificação nos termos deste AE ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado — Regime geral

1 — Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria da segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na empresa.

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a segurança social.

5 — Após a cessação do impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se à empresa no prazo de 15 dias para retomar o serviço, sob pena de vir a considerar-se abandono do posto de trabalho.

6 — Após a apresentação do trabalhador, a empresa fixará a data do reinício efectivo da prestação de serviço pelo trabalhador, num dos oito dias seguintes.

7 — A empresa pode contratar a prazo outra pessoa para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontre suspenso.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para rescisão do contrato.

2 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar — Noção

Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE e na lei.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores 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 trabalhador;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e aos aspectos positivos do comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — A Empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades prescritas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinem.

5 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares todos os factos susceptíveis de atenuar o grau de culpa do infractor.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Prescrição e execução da infracção disciplinar

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

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à sua notificação ao trabalhador.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela Empresa.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup>, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2 — Salvo quando os elementos essenciais da infracção e o infractor sejam do conhecimento directo da pessoa competente para o exercício da acção disciplinar, esta inicia-se por um inquérito preliminar que obedecerá ao seguinte:

- a) Verificação dos elementos que indiciem a prática da infracção pelo presumível infractor;
- b) As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados;
- c) Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos;
- d) Os elementos recolhidos e o relatório não podem servir de base à decisão condenatória;
- e) Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar à sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, declará-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

3 — Se o processo houver de prosseguir, o instrutor efectuará as diligências de recolha dos elementos de prova de culpa com indicação do infractor, dos factos imputados, das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas, o rol de testemunhas e mais elementos de prova, os quais serão remetidos ao presumível infractor em carta registada, com aviso de recepção, enviando cópia à comissão de trabalhadores e delegados sindicais. A notificação considera-se feita desde que o aviso de recepção tenha sido devolvido com a assinatura ou rubrica do próprio.

4 — Com a notificação da nota de culpa a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

5 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais

e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções. Também não impede a sua entrada na Empresa a fim de promover as acções necessárias à sua defesa.

6 — No prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da nota de culpa poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências que repete necessárias à descoberta da verdade e indicar o rol de testemunhas e mais meios de prova de que se queira servir.

7 — Quando se torne necessário a um adequado exercício de direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

8 — São asseguradas ao arguido as seguintes garantias:

- a) Ser ouvido no decurso do inquérito preliminar;
- b) Ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Serem inquiridas as testemunhas por ele indicadas, que não devem exceder no seu total 10, nem 3 por cada facto;
- d) Entrega de cópia integral do processo, quando estiver completo, à comissão de trabalhadores, que se deve pronunciar no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que a cópia seja recebida;
- e) A decisão do conselho de administração ou de quem for por ele delegado ponderará todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas na alínea anterior que se tiverem pronunciado, e só poderá ser fundamentada nos factos constantes da nota de culpa que estejam provados, devendo indicar os respectivos meios de prova;
- f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só será proferida após o decurso de 5 dias sobre o termo do prazo fixado na alínea e), dispondo a Empresa, após tal prazo, de 30 dias para proferir a decisão que por escrito e devidamente fundamentada será comunicada ao trabalhador, comissão de trabalhadores e respectivo sindicato.

9 — A falta de observância das formalidades estabelecidas nas alíneas a), c), e) e f) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

10 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 103.<sup>a</sup>

11 — Após a acusação, o processo deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias, salvo se a complexidade do mesmo exigir prazo mais dilatado.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1 — A Empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares, devendo facultá-lo ao trabalhador e ao sindicato, designadamente, através dos delegados sindicais, e à comissão de trabalhadores, salvo oposição do trabalhador.

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifiquem o trabalhador e caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção disciplinar aplicada.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup> deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições da segurança social ou outras que representam os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na Empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num caso ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos na Empresa.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b), d), e e) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da que for devida nos termos do n.º 3 da cláusula 103.<sup>a</sup>, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos do n.º 2 da mesma cláusula.



3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

4 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, no mínimo, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no n.º 2 da presente cláusula.

## **CAPÍTULO XI**

### **Cessaçã do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 98.<sup>a</sup>**

##### **Cessaçã do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido por justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Extinção do posto de trabalho.

#### **Cláusula 99.<sup>a</sup>**

##### **Cessaçã por mútuo acordo**

1 — A cessaçã do acordo de trabalho por mútuo acordo das partes pode ocorrer a todo o tempo, quer o contrato tenha prazo ou não, devendo constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, podendo dele constar os efeitos que igualmente forem acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

#### **Cláusula 100.<sup>a</sup>**

##### **Causas de caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos pela lei e neste AE, nomeadamente:

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

#### **Cláusula 101.<sup>a</sup>**

##### **Forma de apreciaçã de justa causa**

Na decisã devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequaçã do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, consoante os casos, pela comissã de trabalhadores ou associaçã sindical, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem refe-

ridos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

#### **Cláusula 102.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa de despedimento**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, por motivos políticos, ideológicos, religiosos e pelo exercício da actividade sindical.

2 — Compete à Empresa a prova de justa causa invocada para despedimento.

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) Violaçã de direitos e garantias de trabalhadores da Empresa;
- c) Provocaçã repetida de conflito 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, desde que respeitantes às funções definidas para a sua profissã nos termos deste AE;
- e) Lesã de interesses patrimoniais sérios para a Empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da Empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, na suposiçã de que estavam reunidas todas as condições necessárias ao seu cumprimento;
- h) Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, de injúrias e outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da Empresa, sobre os membros ou órgãos de gestã ou seus representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposiçã ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduçã anormal da produtividade do trabalhador por causa que lhe seja imputável;
- l) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- m) Falsas declarações relativas à justificaçã de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima para os efeitos da alínea a) do número anterior a recusa de execuçã de tarefas que não façam parte da respectiva profissã, salvo nos casos previstos neste AE e na lei.

6 — Não se considera redução anormal de produtividade, para os efeitos da alínea *l*) do n.º 4, a resultante de incapacidade por acidente ou doença, ou de reconversão, nos termos do AE.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Nulidade do despedimento**

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ou comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito 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 pela indemnização calculada de acordo com a antiguidade e correspondente a um mês de retribuição global auferida em cada mês, por ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador**

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

2 — O prazo de aviso prévio referido no número anterior será reduzido para um mês no caso de o trabalhador não ter completado dois anos de serviço.

3 — Não cumprindo, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, o trabalhador pagará à Empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa da sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional por parte da Empresa por forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas *b*) e *g*) do n.º 1 antecedente confere ao trabalhador o direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, nos termos do disposto no n.º 3 da cláusula 103.<sup>a</sup>

3 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à Empresa, o trabalhador comunicar-lhe-á a sua intenção por escrito e de forma inequívoca.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Casos especiais de cessação do contrato de trabalho**

A declaração judicial de falência ou insolvência não faz por si só caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado, e enquanto não o for.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho/outros documentos**

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas implica a obrigatoriedade por parte da Empresa a passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho, a Empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## **CAPÍTULO XII**

### **Retribuições do trabalho**

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Retribuição — Noção**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da Empresa.

2 — Entende-se por remuneração mensal a remuneração fixa efectiva auferida pelo trabalhador em cada mês, à qual acresce o subsídio de turno e prémio de antiguidade ou diuturnidades.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

A retribuição será paga dentro do horário de trabalho, por cheque ou transferência bancária, nos locais habituais, e até ao último dia do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A Empresa obriga-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição mensal, um talão ou documento equivalente preenchido de forma indelével do qual constem, entre outros, o número de trabalhador, o período a que diz respeito, o número de inscrição na segurança social, o número fiscal de contribuinte, o número de sindicato, a data da última promoção, a retribuição mensal e outras prestações regulares, a categoria profissional e o escalão, os dias de trabalho normal e horas complementares em dias de descanso semanal ou em feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Salário/hora

A fórmula para cálculo do salário/hora é a prevista na lei, ou seja:

$$\text{Remuneração hora} = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *n* o número de horas referentes ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Na primeira hora — 50 %;
- b) Nas horas ou fracções subsequentes — 75 %.

2 — Para efeitos desta cláusula o cálculo da retribuição da hora normal de trabalho será feito nos termos da cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos dias de descanso semanal e feriados sem que a Empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em feriado será pago com o acréscimo de 200 %.

3 — Para efeitos desta cláusula, o cálculo da retribuição da hora normal de trabalho será feito nos termos da cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de compensação

Se razões extraordinárias de funcionamento não permitirem o gozo das compensações derivadas do trabalho suplementar, o trabalho prestado em dia de compensação será pago com o acréscimo referido no n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Subsídio em horários de turno com folga rotativa

1 — O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa — 12 %;
- b) Horário de três turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 8 %;

- c) Horário de dois turnos com folga rotativa — 7 %;
- d) Horário de dois turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — 6 %.

2 — Os trabalhadores não incluídos nos turnos mas sujeitos a um regime de folga rotativa auferirão um subsídio de 5 %.

3 — As percentagens previstas nos n.ºs 1 e 2 incidirão sobre o salário médio da Empresa, entendendo-se como tal o quociente resultante da divisão entre as somas das retribuições mínimas mensais no mês de Dezembro e o número de trabalhadores, sendo o resultado da aplicação da taxa arredondada para a meia centena de escudos imediatamente superior.

4 — O subsídio de turno e o subsídio de horário com folga rotativa são devidos quando o trabalhador se encontra nesse regime.

5 — No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o de horário normal passará a receber como complemento o subsídio que vinha auferindo, se se encontrar nesse regime há mais de 10 anos.

6 — O disposto no número anterior aplica-se quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponde subsídio inferior ao que vinha auferindo, sendo neste caso o valor do complemento o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

7 — Aos subsídios indicados nos n.ºs 1 e 2 acresce a remuneração do trabalho nocturno efectivamente prestado.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Prémio de regime de prevenção

1 — Os trabalhadores que vierem a encontrar-se em qualquer das situações previstas na cláusula 51.<sup>a</sup> terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio no montante de 8,1 % do salário médio geral da Empresa por cada período de prevenção previsto naquela cláusula.

2 — Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

3 — Os trabalhadores que se encontrem de prevenção diária na situação de regime de prevenção à fábrica, designados na ordem de serviço semanal são remunerados a 4,8 % do salário médio geral da Empresa por cada dia.

4 — O resultado da aplicação das percentagens referidas nesta cláusula será arredondado para a meia centena de escudos imediatamente superior.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Retribuição nos períodos de descanso diários/regime de prevenção

Se um trabalhador devidamente autorizado pela Empresa prestar trabalho nos períodos de descanso a

que se refere a cláusula 51.<sup>a</sup> será remunerado nos termos da cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho suplementar — Descanso

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e que deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — Nos casos de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

Durante a vigência do presente AE poderá a Empresa conceder compensações adicionais, de natureza individual ou de grupo, aos trabalhadores que apresentem níveis de produtividade significativamente superiores à média da Empresa, obrigando-se, todavia, a manter aos actuais beneficiários, as compensações relativas a abonos para falhas e a prémios de serviço no exterior, enquanto se mantiverem as situações que os determinaram.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — Durante as férias, o trabalhador deve receber a retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito, como se estivesse em serviço efectivo.

2 — A retribuição prevista no número anterior, se o trabalhador assim o desejar, será paga antes do início das férias e na proporção relativa aos dias do período efectivo de férias a gozar.

3 — Além da retribuição mencionada no n.º 1, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias de igual montante.

4 — Se o primeiro período de férias a gozar for igual ou superior a 10 dias, o trabalhador pode receber o subsídio de férias por inteiro, se assim o desejar.

5 — A redução do período de férias, nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

6 — A remuneração do mês de férias e o subsídio de férias dos trabalhadores em regime de turnos serão acrescidos da retribuição de trabalho nocturno que o trabalhador tenha auferido no mês anterior ao gozo das férias.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal equivalente à remuneração mensal que vencerem em Novembro.

2 — No ano da admissão e no caso da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado.

3 — No caso de falecimento do trabalhador o subsídio de Natal será abonado por inteiro.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para prestação de serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão o subsídio na totalidade, quer no ano da incorporação quer no ano do regresso.

5 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho do trabalhador, o subsídio será pago por inteiro no ano da suspensão e no ano da cessação do impedimento.

6 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de início, quer no do termo do impedimento, ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — É considerado trabalho nocturno aquele que é prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — O esquema de escalões de antiguidade é o seguinte:

Tempo de serviço na empresa	Percentagem
De 5 a 9 anos . . . . .	4
De 10 a 14 anos . . . . .	6
De 15 a 19 anos . . . . .	8
De 20 a 24 anos . . . . .	11
25 e mais anos . . . . .	14

2 — As antiguidades previstas no número anterior acrescem à remuneração mensal e não serão absorvidas por qualquer aumento dessa remuneração.

3 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE auferiram já um valor de diuturnidade anterior superior ao de antiguidade que lhes competirá pela aplicação da tabela n.º 1 conservarão este valor até que seja igualado ou ultrapassado pelo da antiguidade.

4 — As percentagens previstas no n.º 1 anterior incidem sobre o salário médio geral da Empresa, referido no n.º 3 da cláusula 115.<sup>a</sup>

## Cláusula 124.<sup>a</sup>

### Assiduidade

1 — Além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores terão direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o 1.º no último dia de cada mês e o 2.º no dia 31 de Dezembro.

2 — O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório do mês, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 4% da remuneração mensal (RM) efectivamente auferida no mês;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens de RM:

Dias de não comparência	Percentagem de RM
0,10 .....	3,6
0,20 .....	3,2
0,30 .....	2,8
0,40 .....	2,4
0,50 .....	2,0
0,60 .....	1,6
0,70 .....	1,2
0,80 .....	0,8
0,90 .....	0,6

3 — O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil, receberá um prémio em dinheiro correspondente a 52% da remuneração mensal efectivamente auferida no mês de Dezembro do ano a que respeita;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da RM:

Dias de não comparência	Percentagem de RM
0 .....	52
1 .....	44
2 .....	39
3 .....	34
4 .....	29
5 .....	24
6 .....	19
7 .....	17
8 .....	15
9 .....	13
10 .....	11
11 .....	7
12 .....	5

4 — Os prémios referidos no n.º 2 desta cláusula serão pagos com a retribuição do mês seguinte a que respeitam e o referido no n.º 3 será pago com a retribuição do mês de Janeiro seguinte.

5 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com excepção dos abaixo referidos:

- a) Período de férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Faltas por casamento e nojo, nos termos do AE;
- d) As motivadas por doação de sangue não compensada monetariamente;
- e) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes;
- f) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- g) Faltas dadas ao abrigo da cláusula 50.<sup>a</sup> do AE;
- h) Para o exercício de actividade sindical ou da comissão de trabalhadores e dos trabalhadores em geral para plenários, convocados pela comissão intersindical ou pela comissão de trabalhadores;
- i) Suspensão preventiva;
- j) Estágios de recuperação;
- k) Chegadas tardias que não originem perda de remuneração.

6 — Para efeitos de atribuição do prémio anual, as ausências inferiores a um período normal de trabalho diário contam-se nos termos do n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>

7 — Não adquirem direitos ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8 — Aos trabalhadores em horário a tempo parcial os prémios atribuídos serão proporcionais ao tempo de trabalho realizado.

9 — No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

## CAPÍTULO XIII

### Previdência e regalias sociais

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a Empresa poderá atribuir aos trabalhadores um complemento ao subsídio concedido pela segurança social.

2 — Nos casos em que a segurança social conceda subsídio de doença durante o período referido no número anterior o trabalhador endossará à Empresa esse subsídio.

3 — A situação de doença será participada à Empresa salvo impedimento ou justificação plausível no 1.º dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis, devendo neste caso ser apresentada de justificação da impossibilidade.

4 — O complemento de subsídio de doença que possa vir a ser atribuído à Empresa é igual à diferença entre

a remuneração líquida que o trabalhador auferir e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

5 — A Empresa manterá o complemento do subsídio de doença, enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, de acordo com o previsto no n.º 1.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente ou doença profissional, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à Empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2 — Nos casos previstos no n.º 1 a Empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3 — As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária serão actualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente não pode ser retirada ao trabalhador a pensão e ou indemnização que lhe for atribuída pela companhia de seguros.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

As regalias sociais em vigor na Empresa abrangem ainda:

- 1) Comparticipação por parte da Empresa nas despesas de transporte aos trabalhadores que os utilizam, devendo ser considerado, entre outros factores, o valor das viagens em transportes públicos ou colectivos;
- 2) Subsídio de refeição de igual valor para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Subsídios de refeição e de transporte

1 — A comparticipação por parte da Empresa nas despesas de transporte é de 75% do custo real do transporte colectivo mais económico e terá como limite 5700\$.

2 — O valor do subsídio de refeição é de 1250\$ por dia de trabalho prestado.

### CAPÍTULO XIV

#### Recolocações e reconversões

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A Empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença ou acidente

a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que ela seja possível.

### CAPÍTULO XV

#### Medicina do trabalho

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — A Empresa manterá serviços médicos de trabalho, de harmonia com as prescrições legais vigentes.

2 — A Empresa assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nas leis vigentes, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos de carácter preventivo e nomeadamente testes de alcoolemia e a aceitar todo o acto médico de rotina destas actividades.

4 — A Empresa assegurará também uma colaboração interdisciplinar adequada para a política e os programas de saúde ocupacional que possam ser desenvolvidos.

5 — O trabalhador, como indivíduo e membro do grupo social que é a Empresa, e pela responsabilidade que lhe cabe na possível claudicação de qualquer programa de prevenção que não obtenha adesão generalizada, assume obrigatoriedade de aceitar todas as acções desenvolvidas com fins preventivos e nelas participar de forma interessada.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Serviços de medicina no trabalho

1 — Na Empresa funcionarão os serviços de medicina no trabalho que devem ser aperfeiçoados regularmente.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene e segurança no trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo do médico do trabalho.

3 — As funções do médico serão exercidas com independência técnica e moral relativamente à Empresa e aos trabalhadores.

4 — Compete nomeadamente aos serviços técnicos de medicina do trabalho:

- a) Colaborar com a comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho, assim como com os vários serviços de acção preventiva da higiene, saúde e segurança no trabalho na Empresa, em relação a acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- b) Exercer vigilância médica em relação aos trabalhadores, em risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;

- d) Organizar cursos de primeiros socorros e de prevenção dos acidentes profissionais, solicitando para isso o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou privados;
- e) Fazer exames médicos de admissão e periódicos de trabalhadores atendendo particularmente às mulheres e aos menores, aos expostos aos riscos específicos e aos de qualquer modo inferiorizados;
- f) Vigiar a adaptação dos trabalhadores, bem como a sua readaptação, reeducação e reconversão, quando for o caso;
- g) Observar, regular e pormenorizar o estado de sanidade dos trabalhadores que possam constituir riscos para terceiros;
- h) Elaborar um relatório anual a enviar no 1.º trimestre de cada ano aos organismos competentes e à Empresa;
- i) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- j) Colaborar com a comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho na acção dos centros de recuperação dos trabalhadores.

5 — A periodicidade dos exames referidos na alínea e) do número anterior não pode ser superior a 6 meses para os postos de maior índice de gravosidade e a 12 meses para os restantes.

6 — Sempre que o médico do trabalho o entenda necessário, para formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, poderá solicitar exames complementares, cujo custo será suportado pela Empresa.

7 — Se o exame implicar deslocação do trabalhador, aplicar-se-á o regime de deslocação em serviço.

8 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em ficha própria.

## CAPÍTULO XVI

### Higiene e segurança

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A Empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificadas a nível oficial.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da Empresa e, particularmente, a comissões eleitas para esse fim.

3 — Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e as preocupações a tomar.

4 — Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de higiene, saúde e segurança.

5 — Essa formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Actuação conjunta

Em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho, o cumprimento dos preceitos da lei e das resoluções ou convenções, com carácter obrigatório, dos organismos internacionais, será assegurado pela acção conjunta da comissão de higiene, saúde e segurança, das subcomissões respectivas e pelo órgão central de segurança.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na Empresa funciona uma comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho de composição paritária cuja constituição de funcionamento constará de reglamento a elaborar pelas partes.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — Para poderem ser utilizados por todos os trabalhadores da Empresa, haverá na vizinhança das áreas de trabalho, mas fora delas, refeitórios que obedecem às regras gerais de higiene, especialmente no que respeita ao arejamento e iluminação naturais.

2 — Sem intuítos lucrativos, fornecerá ou promoverá o fornecimento de refeições quentes, adequadas, aos trabalhadores que o desejem.

3 — A Empresa porá à disposição dos trabalhadores refeições do mesmo tipo e providenciará para as apresentar nas mesmas condições a todos os trabalhadores, independentemente do seu horário e da área de trabalho.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais transitórias

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Tratamento mais favorável

1 — Sempre que a lei contenha condições mais favoráveis para os trabalhadores do que as do presente AE, serão as mesmas aplicadas.

2 — O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Empresa que o resultante da lei ou de IRCT anteriormente aplicáveis.

3 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe, nem diminuição da remuneração.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

Os regulamentos internos não poderão contrariar a lei nem o presente AE.

# ANEXO I

Tabela de enquadramento

Decreto-Lei n.º 121/78	Categorias profissionais siderúrgicas	Nível
Prof. semiqualeificados .....	Profissionais siderúrgicos auxiliares .....	I
Prof. qualificados .....	Profissionais siderúrgicos .....	II
Prof. altamente qualificados .....	Profissionais siderúrgicos especializados .....	III
Encarregados .....	Técnicos siderúrgicos .....	IV
Quadros médios .....	Chefias siderúrgicas .....	V
Quadros superiores .....	Quadros técnicos siderúrgicos .....	VI
Quadros superiores .....	Quadros superiores .....	VII

# ANEXO II

## Enquadramento profissional

### 1 — Categorias efectivas

Categorias profissionais siderúrgicas	Âmbito profissional	Novas categorias profissionais	Categorias anteriores
Profissionais sider. auxiliares (nível I).	Produção .....	Oper. aux. de máquinas .....	Aux. op. maq. bateria.
		Oper. aux. de máquinas .....	Op. aux. regulação.
		Oper. aux. de máquinas .....	Op. sid. maq. auxiliares.
		Op. reg. ins. subprod. coque .....	Op. reg. inst. subprodutos coque.
	Manutenção .....	Tra. aux. bat. coque .....	Trab. aux. bateria coque.
		Op. aux. de instalações .....	Trab. espec. brit./criv. coque.
		Op. aux. de instalações .....	Trab. espec. moagem carvão.
		Op. aux. de instalações .....	Trab. espec. forno de cal.
	Apoio à produção ...	Op. aux. de instalações .....	Trab. aux. nave sangria.
		Operador auxiliar .....	Trab. espec. moinhos sinteriz.
		Operador auxiliar .....	Auxiliar vazamento.
		Operador auxiliar .....	Aux. depuração gás.
	Apoio geral .....	Aux. conserv. oficinas .....	Aux. conservação oficinas.
		Aux. de refractários .....	Aux. refractários.
		Vigilante maq. inst. ....	Vigilante maq./inst.
		Aux. energia e fluidos .....	Aux. energia e fluidos.
		Engatador-agulheiro .....	Engatador-agulheiro.
		Op. aux. de rede águas .....	Op. aux. rede águas.
		Guarda .....	Guarda.
		Aux. de apoio geral .....	Vigilante balneários.
		Aux. de apoio geral .....	Contínuo.
Profissionais siderúrgicos (nível II).	Produção .....	Oper. sider. inst. ....	Op. sid. alto forno.
		Oper. sider. inst. ....	Op. sid. quadro sinóptico.
		Oper. sider. inst. ....	Op. sid. sistemas lubrificação.
		Oper. sider. inst. ....	Op. sid. cab. comando.
	Manutenção .....	Oper. sider. máq. ....	Op. sid. depuração gás.
		Oper. sider. máq. ....	Op. sid. máq. bateria.
		Assentador .....	Assentador isolamentos.
		Assentador .....	Assentador refractário.
		Assent. vias cam. rol. ....	Assentador vias caminhos rolantes.
		Electromecânico .....	Electromecânico frio ambiente.
		Electromecânico .....	Electromecânico instrumentos.
		Vulcanizador .....	Vulcanizador.
	Apoio à produção ...	Condutor de máquinas .....	Cond. máq. aparelhos elevação.
		Condutor de máquinas .....	Cond. máq. transp. arrumação.
		Detector def. fabrico .....	Detector deficiências fabrico.
		Máquin. locomotivas .....	Maquinista locomotivas.
		Oper. aux. rede fluidos .....	Op. aux. rede de fluidos.
		Preparador laborató. ....	Preparador de laboratório.
		Op. rede águas est. sec. ....	Op. rede de águas estação sec.
		Oper. sid. turbo alter. ....	Op. sid. turbo alternador.
	Apoio geral .....	Oper. tratam. de águas .....	Op. tratamento de águas.
		Telefonista .....	Telefonista.
		Agente de prev. segur. ....	Agente de prevenção e segurança.
		Motorista .....	Motorista.



Categorias profissionais siderúrgicas	Âmbito profissional	Novas categorias profissionais	Categorias anteriores
Profissionais siderúrgicos especializados (nível III).	Produção .....	Oper. sider. especializ. .... Oper. sider. especializ. .... Oper. sider. especializ. .... Op. sid. vazam. contínuo .... Fundidor ..... Fundidor ..... Fornheiro ..... Vazador-preparador .....	Op. carregamento alto forno. Op. sid. regulação. Op. sid. processo LBE. Op. sid. vazamento contínuo. Fundidor aciaria. Fundidor alto forno. Fornheiro de 1.ª e princ. Vazador-preparador.
	Manutenção .....	Oper. espec. electricid. .... Oper. espec. mecânica ..... Oper. espec. serralh. civ. ....	— — —
	Apoio à produção ...	Cond. pontes rol. vaz. .... Fiel de armazém ..... Analista de laborat. .... Analista de laborat. .... Controlador ..... Oper. aux. rede eléctric. .... Oper. central oxigénio ..... Oper. central térmica ..... Oper. rede águas e prin. .... Oper. rede central ter. .... Oper. turbo soprador ..... Oper. rede fluidos .....	Cond. pontes rolantes vazamento. Fiel armazém. Analista lab. física. Analista lab. química. Controlador. Op. aux. rede eléctrica. Op. central oxigénio. Op. central térmica. Op. rede águas est. principal. Op. rede central térmica. Op. turbo soprador. Op. rede fluidos.
	Apoio geral .....	Escriturário ..... Escriturário ..... Escriturário ..... Escriturário .....	Escriturário 3.ª, 2.ª, 1.ª cl. e princ. Secretária de divisão. Op. transcrição dados. Agente de compras.
Técnico siderúrgico (nível IV).	Produção .....	Técnico fabril ..... Técnico contr. fabril ..... Encarregado .....	Técnico fabril. Técnico controlo fabril. Encarregado.
	Manutenção .....	Téc. cons. mecânica ..... Técnico electr. electr. .... Téc. instrumentos ..... Téc. refractários ..... Téc. rede eléctrica .....	Téc. conservação mecânica. Técnico electricidade electrónica. Téc. instrumentos. Téc. refractários. Op. rede eléctrica.
	Apoio à produção ...	Téc. cont. qualidade ..... Téc. laboratório .....	Téc. controlo qual. P. R. desgaste. Téc. laboratório.
	Apoio geral .....	Téc. administrativo ..... Téc. administrativo ..... Téc. administrativo .....	Téc. formação. Téc. administrativo. Téc. comercial.
Chefias siderúrgicas (nível V).	—	Chefe de turno ..... Técnico fabril espec. .... Téc. industrial ..... Téc. sup. bacharel II ..... Téc. sup. licenciado II ..... Téc. sup. especialista II ..... Programador informá. .... Téc. sup. especialista II ..... Téc. sup. especialista II .....	E. M. M. M. grau II. Téc. fabril especialista. Téc. industrial. — — Programador informático. Téc. formação espec. Téc. admin. espec.
Quadros técnicos superiores (nível VI).	—	Téc. sup. bacharel I ..... Téc. sup. bacharel I ..... Téc. sup. licenciado I ..... Téc. sup. licenciado I ..... Téc. sup. especialista I .....	E. M. M. M. grau III. Eng. téc. grau III. Economista grau III. Licenciado grau III. —

Categorias profissionais siderúrgicas	Âmbito profissional	Novas categorias profissionais	Categorias anteriores
Quadros superiores (nível VII).	—	Técnico sup. bacharel ..... Técnico sup. bacharel ..... Técnico sup. bacharel ..... Técnico sup. licenciado ..... Técnico sup. licenciado ..... Técnico sup. licenciado ..... Técnico sup. especialista. .... Técnico sup. especialista. ....	Contabilista. E. M. M. M. graus IV, V, VI. Eng. téc. graus IV, V, VI. Licenciado graus V, VI. Economista graus V, VI. Engenheiro graus V, VI. Técnico superior especialista. Analista de sistemas grau II.
	—	Chefe de serviço ..... Chefe departamento ..... Adjunto de direcção ..... Director .....	Chefe de serviço. Chefe de departamento. — Director.

## 2 — Categorias residuais

Categorias profissionais siderúrgicas	Âmbito	Categorias residuais
Prof. siderúrgico auxiliar (nível I) . . . .	Manutenção .....	Lubrificador. Maçaqueiro.
	Apoio à produção .....	Condutor de gruas ferroviárias. Ferramenteiro. Pesador.
	Apoio geral .....	Trabalhador auxiliar.
Prof. siderúrgico (nível II) .....	Apoio à produção .....	Amostrador. Controlador de tráfego.
	Apoio geral .....	Cobrador. Inspector de prev. e segurança. Pedreiro. Pintor.
Prof. sider. especializado (nível III) . . .	Produção .....	Chefe de equipa.
	Manutenção .....	Caldeireiro. Canalizador. Mecânico auto. Forjador. Electricista auto. Electricista bobinador. Electricista de instal. industriais. Fresador mecânico. Mecânico de aparelhos de precisão. Preparador de trabalho. Programador de trabalho. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador. Torneiro mecânico.
	Apoio geral .....	Operador meios aux. diagnóst. clín.
Técnico siderúrgico (nível IV) .....	Manutenção .....	Téc. conservação civil. Téc. telecomunicações.
	Apoio à produção .....	Téc. laboratório.
	Apoio geral .....	Preparador de análises clínicas.

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Categorias profissionais	Níveis	Âmbito profissional	A	B	C	D	E	F	G	H
Quadros superiores . . .	VII		263 500\$00	286 000\$00	306 500\$00	308 500\$00	331 000\$00	348 750\$00	351 500\$00	368 500\$00
Quadros técnicos siderúrgicos.	VI		203 000\$00	233 000\$00	248 000\$00	263 500\$00	286 000\$00	306 250\$00	308 500\$00	331 000\$00
Chefias siderúrgicas . . . .	V		176 500\$00	189 750\$00	203 000\$00	233 000\$00	248 000\$00	263 500\$00	286 000\$00	306 250\$00
Técnicos siderúrgicos . . .	IV	Produção Manutenção Apoio	132 250\$00	141 750\$00	149 500\$00	163 000\$00	176 500\$00	189 750\$00	203 000\$00	233 000\$00
Profissionais siderúrgicos especializados	III	Produção Manutenção Apoio	104 250\$00	110 750\$00	116 750\$00	124 500\$00	132 250\$00	141 750\$00	149 500\$00	163 000\$00
Profissionais siderúrgicos.	II	Produção Manutenção Apoio	94 000\$00	96 750\$00	99 500\$00	101 750\$00	104 250\$00	110 750\$00	116 750\$00	124 500\$00
Profissionais siderúrgicos auxiliares.	I	Produção Manutenção Apoio	83 250\$00	86 250\$00	89 250\$00	91 750\$00	94 000\$00	96 750\$00	99 500\$00	101 750\$00

**ANEXO IV**  
**Categorias profissionais**

**A — Definição genérica de funções**

*Profissional siderúrgico auxiliar.* — É o trabalhador que, além das tarefas simples indiferenciadas, executa outras exigindo alguma especialização baseada em noções elementares e na prática, tendo características predominantemente mecânicas ou manuais, pouco complexas e rotineiras ou repetitivas. Âmbito profissional: produção, manutenção e ou apoio.

*Profissional siderúrgico.* — É o trabalhador que executa tarefas de carácter executivo com alguma complexidade, enquadradas em instruções bem definidas, exigindo o conhecimento dos seus métodos operatórios e alguma formação teórica da sua actividade. Âmbito profissional: produção, manutenção e ou apoio.

*Profissional siderúrgico especializado.* — É o trabalhador que executa tarefas de exigente valor técnico ou responsabilidade, designadamente, de adaptação de técnicas e métodos de trabalho ou estudo, análise e exploração de conjuntos de dados de informações, para a realização de objectivos bem definidos e que exijam uma formação teórica e prática complementada com especialização em determinado campo de actividade. Âmbito profissional: produção, manutenção e ou apoio.

*Técnico siderúrgico.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos técnicos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e execução das tarefas de maior complexidade, podendo coordenar tecnicamente outros

trabalhadores. Âmbito profissional: produção, manutenção e ou apoio.

*Chefia siderúrgica.* — É o trabalhador que executa tarefas de exigente responsabilidade com base em conhecimentos técnicos aprofundados, gerindo, controlando e coordenando os meios que lhe estão afectos no sector de actividade por que é responsável. Pode dirigir, coordenar e controlar profissionais que o coadjuvem, organizado e coordenando as tarefas da sua área de actividade.

*Quadro técnico siderúrgico.* — É o trabalhador que, possuidor de formação e ou desempenho, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, assumindo a gestão dos recursos técnicos e humanos que lhe estão afectos, a fim de dar cumprimento à realização dos objectivos do sector pelo qual é responsável.

*Quadro superior.* — É o trabalhador que exerce um cargo de responsabilidade que pode ser directiva e representativa numa das áreas superiores da estrutura orgânica da empresa, podendo colaborar na elaboração da política geral da empresa.

**B — Definição de funções (categorias profissionais efectivas)**

1 — Profissionais siderúrgicos auxiliares (nível I)

*Operador auxiliar de máquinas.* — É o trabalhador que vigia e põe em funcionamento a máquina respectiva, executando as tarefas auxiliares que lhe forem distribuídas. Procede ainda à limpeza do local de trabalho, podendo ainda proceder a regulações ou a medições simples.

*Operador de regulação de instalação de subprodutos de coque.* — É o trabalhador que procede à regulação de temperaturas, níveis, pressões e débitos da instalação de subprodutos de coque, manobrando válvulas, purgas, aparelhos de lavagem de gás, fornos e electrobombas. Procede à recolha de amostras e à vigilância e limpeza de bombas e depósito.

*Trabalhador auxiliar da bateria de coque.* — É o trabalhador que executa tarefas para garantir a vedação de portas e tampas dos fornos, o escoamento do gás para o barrilete e o correcto lançamento do coque no circuito de transporte; realiza ainda trabalhos auxiliares da exploração da bateria e colabora no esvaziamento manual dos fornos bloqueados.

*Operador auxiliar de instalações.* — É o trabalhador que vigia e executa tarefas para o funcionamento da instalação respectiva, executando as tarefas auxiliares que lhe forem distribuídas. Procede ainda à limpeza do local de trabalho, podendo ainda proceder a regulações ou a medições simples.

*Operador auxiliar.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares no processo de vazamento na aciaria, bem como auxilia o operador na abertura de válvulas, limpeza de peças e outros trabalhos ligados à depuração de gás.

*Auxiliar de conservação e oficinas.* — É o trabalhador que executa tarefas que já requerem um certo grau de conhecimentos profissionais, auxiliando os profissionais da conservação e ajudando designadamente na montagem, desmontagem, movimentação e limpeza de peças, ferramentas e equipamentos.

*Auxiliares de refractários.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares dos revestimentos refractários, antiácidos e isolantes, designadamente tarefas de destruição e remoção com utilização de meios manuais e mecânicos; movimentação e utilização dos equipamentos destinados a projecções de materiais; procede ainda à limpeza da zona de trabalho.

*Vigilante de máquinas ou instalações.* — É o trabalhador que executa tarefas simples e indiferenciadas, auxiliando os operadores da área respectiva. Pode vigiar a máquina ou a instalação onde está colocado. Pode proceder a regulações ou a medições simples.

*Auxiliar de energia e fluidos.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares de exploração e conservação das redes de energia e fluidos, designadamente vigilância de condutas, manobras de válvulas, purgas, movimentação de materiais e utensílios; executa tarefas de limpeza e arrumação da zona de trabalho.

*Engatador/agulheiro.* — É o trabalhador que engata e desengata vagões; muda a posição das agulhas e sinaliza a circulação; pode ainda colaborar com o maquinista nas suas tarefas.

*Operador auxiliar da rede de águas.* — É o trabalhador que colabora com o operador principal nas tarefas de manutenção, funcionamento e abastecimento dos equipamentos e instalações.

*Guarda.* — É o trabalhador que nas portarias e ou nos tocais de trabalho e ou nas instalações, controla a entrada e saída de pessoas, materiais e produtos; efectua rondas de vigilância, zelando pela segurança e conservação de valores confiados à sua guarda; pode eventualmente, mediante indicações da empresa, ocupar-se das ligações telefónicas fora do horário de trabalho das telefonistas.

*Auxiliar de apoio geral.* — É o trabalhador responsável pela execução de serviços de apoio geral, como anunciar visitantes, proceder ao seu encaminhamento, entregar correspondência interna externa e material de economato. Eventualmente pode proceder a serviços de reprodução de documentos, operando máquinas simples. Também pode proceder à vigilância das instalações a seu cargo, devendo zelar pela respectiva limpeza e correcta utilização.

## 2 — Profissionais siderúrgicos (nível II)

*Operador siderúrgico de instalações.* — É o trabalhador que comanda, vigia e opera nas zonas da instalação que lhe são adstritas, enquadrado com instruções bem definidas, exigindo os conhecimentos dos seus métodos operatórios e alguma formação técnica na sua especialidade.

*Operador sider. de máquinas.* — É o trabalhador que comanda, vigia e manobra com as máquinas específicas da sua área de trabalho. Dirige os trabalhadores que o coadjuvam. Em certos casos controla e intervém na limpeza das máquinas.

*Assentador.* — É o trabalhador que repara, conserva e monta revestimentos isolantes e refractários.

*Assentador de vias e caminhos de rolamentos.* — É o trabalhador que implanta, conserva e refaz troços de vias férreas e caminhos de rolamentos de pontes rolantes, pórticos e gruas. Prepara o terreno, substitui, assenta e fixa travessas, carris e agulhas e ataca a via. Verifica a distância entre carris com bitola e limpa linhas e vales. Pode encurvar os carris com macacos.

*Electromecânico.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a montagem, conservação, reparação e afinação de instrumentos de medida, regulação e controlo, bem como as instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação, aquecimento e respectiva aparelhagem de controlo e protecção.

*Vulcanizador.* — É o trabalhador que executa, repara, conserva, modifica ou monta peças de borracha ou materiais afins e ainda reveste peças metálicas, podendo, quando solicitado, verificar o estado das telas e revestimentos.

*Condutor de máquinas.* — É o trabalhador que conduz empilhadores, pás mecânicas, tractores de rasto e outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais.

*Detector de deficiências de fabrico.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a escolha, verificação e qualificação, através de instrumentos de fácil leitura, se os produtos adquiridos, em curso de fabrico ou acabados, estão em condições de utilização, separando os que apresentam

deficiências. Pode colher amostras e realizar testes expeditos de acordo com critérios preestabelecidos. Recolhe e regista dados relativos aos processos de fabrico e à classificação de produtos. Quando necessário, procede à manutenção do equipamento que utiliza.

*Maquinista de locomotivas.* — É o trabalhador que conduz locomotivas para o reboque de vagões. Compete-lhe zelar pelo bom funcionamento da máquina e conduzi-la com segurança, respeitando a velocidade compatível com o trajecto, estado da via e carga, podendo, se necessário, proceder a pequenas afinações e recarrilamento da composição.

*Operador auxiliar da rede de fluidos.* — É o trabalhador que executa as manobras locais nas redes de gases e outros combustíveis nos limites próprios à exploração. Sob orientação do operador da rede de fluidos, dá condições de segurança às pessoas e bens, inclusive nas próprias instalações consumidoras e de armazenamento dos combustíveis líquidos; executa todas as tarefas necessárias ao correcto funcionamento das redes, sendo responsável pela sua vigilância e controlo do seu estado de conservação; fiscaliza e controla operações de transferência de fuelóleo e outros combustíveis, realizando as necessárias rondas e inspecções.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nos laboratórios de química e de física, nomeadamente preparação de soluções, colheita e preparação de amostras, preparação de ensaios laboratoriais e manutenção do equipamento; colabora com os analistas na realização de ensaios laboratoriais.

*Operador de rede de águas de estação secundária.* — É o trabalhador que, operando em painéis de comando das estações secundárias, assegura as tarefas de funcionamento, abastecimento e manutenção dos equipamentos e instalações, elaborando diariamente registos de leitura.

*Operador siderúrgico de turbo-alternador.* — É o trabalhador que opera os comandos de turbinas destinadas a accionar geradores de energia eléctrica ou, como manobra de recurso, opera o grupo auxiliar, tendo a seu cargo a vigilância destas máquinas e o controlo do equipamento acessório.

*Operador de tratamento de águas.* — É o trabalhador que procede aos tratamentos de águas, à regulação dos níveis e à lavagem de areias dos filtros e dos tanques; executa análises expeditas simples; zela pelo equipamento a seu cargo e pelo abastecimento dos diferentes produtos.

*Telefonista.* — É o profissional que opera numa cabine ou central ligando e interligando comunicações telefónicas, exclusivamente, independentemente da designação técnica do material instalado. Procede a registos da sua actividade.

*Agente de prevenção e segurança.* — É o trabalhador que vigia, controla, conserva e mantém operacional o material de segurança instalado e em uso nas fábricas e zela pela observância e aplicação das normas de prevenção e segurança; intervém em operações de ataque a focos de sinistros e levantamento de sinistrados; acom-

panha e fiscaliza a execução de trabalhos de manutenção e executa ainda outras tarefas relacionadas com a segurança e compatíveis com as suas aptidões.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga; verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

### 3 — Profissionais siderúrgicos especializados (nível III)

*Operador siderúrgico especializado.* — É o trabalhador que executa tarefas especializadas de comando, e ou de regulação de equipamentos e instalações, de acordo com objectivos bem definidos e que exigem uma formação teórica e prática complementada com especialização em determinado campo de actividade.

*Operador siderúrgico de vazamento contínuo.* — É o trabalhador que prepara e assegura condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte.

*Fundidor.* — É o trabalhador que executa os trabalhos específicos e acessórios do fabrico do aço líquido e tarefas inerentes que garantam a operacionalidade do seu posto de trabalho, bem como a execução dos trabalhos relativos à extracção do metal líquido, a par de outras tarefas de manutenção geral e de conservação, quando necessário.

*Forneiro.* — É o trabalhador que, isoladamente ou em equipa, conduz os fornos o mais economicamente, dentro de normas tendentes à obtenção de efeitos preestabelecidos e que, para além das funções inerentes à exploração dos mesmos, executa tarefas de controlo, conservação, manutenção e limpeza a elas ligadas e pode proceder à sua carga e descarga.

*Vazador-preparador.* — É o trabalhador que executa o vazamento do aço líquido, bem como a preparação do equipamento e material necessários para o efeito.

*Operador especializado em electricidade.* — É o trabalhador que executa tarefas de exigente responsabilidade, tendo em vista o cumprimento dos objectivos que lhe forem solicitados e que exigem uma formação teórica e prática, de acordo com a sua especialidade em matéria de electricidade.

*Operador especializado em mecânica.* — É o trabalhador que executa tarefas de exigente responsabilidade, tendo em vista o cumprimento dos objectivos que lhe forem solicitados e que exigem uma formação teórica e prática, de acordo com a sua especialidade em matéria de mecânica.

*Operador especializado em serralharia.* — É o trabalhador que executa tarefas de exigente responsabilidade, tendo em vista o cumprimento dos objectivos que lhe forem solicitados e que exigem uma formação teórica e prática de acordo com a sua especialidade em matéria de serralharia civil.

*Condutor de pontes rolantes de vazamento.* — É o trabalhador que, no interior da aciaria, conduz pontes

rolantes que se destinam a operações de vazamento do material em fusão, incluindo o *stripping*, nas diversas fases de fabrico.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pelas entradas, saídas e controlo dos bens a armazenar, em armazém ou a distribuir, bem como pela conservação dos bens armazenados e pela manutenção da sua arrumação. Recepciona, controla e assegura a movimentação, arrumação, entrega e distribuição das matérias primas, materiais, ferramentas, peças e outros bens a armazenar ou em armazém, tendo em atenção as condições de segurança. Interpreta, preenche e verifica os documentos informativos e de suporte administrativo das movimentações efectuadas. Distribui e coordena as tarefas dos trabalhadores sob a sua orientação.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que realiza ensaios físico-químicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas, realiza ou coordena trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras; pode recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho; faz a manutenção do equipamento que utiliza; procede ao estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio.

*Controlador.* — É o trabalhador que colige, coordena e trata elementos com vista à elaboração de programas, guias, fichas, quadros e gráficos, que isoladamente ou integrados em relatórios sirvam de um modo geral à gestão fabril no que respeita, nomeadamente, à programação e exploração das instalações, à recepção das aquisições e à gestão de *stocks* e das expedições. Executa ainda as tarefas normais de arquivo e expediente inerentes às suas funções.

*Operador auxiliar da rede eléctrica.* — É o trabalhador que executa todas as manobras locais nos postos de transformação, seccionamento e subestações, dando todas as condições de segurança de pessoas e bens nas várias instalações fabris a todos os níveis tensionais, sob coordenação do operador da rede eléctrica; é responsável pela vigilância de toda a rede acima referida, a fim de controlar o seu estado de conservação, de acordo com instruções específicas; faz ainda leitura de instrumentos de controlo.

*Operador da central de oxigénio.* — É o trabalhador que colabora na manutenção de condições para a produção e distribuição de oxigénio; faz leituras e registos, manobra e regula válvulas, pára e isola bombas; intervém activamente nas paragens e arranques e na regeneração da central.

*Operador de central térmica.* — É o trabalhador que conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão), de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controla a produção de vapor de acordo com as necessidades fabris; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência dos turboalternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens

e extraturnos assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações.

*Operador da rede de águas de estação principal.* — É o trabalhador que, operando em painéis de comando das estações principais, assegura as tarefas de funcionamento, abastecimento e manutenção dos equipamentos e instalações; coordena as actividades dos operadores que eventualmente o coadjuvam nas suas funções.

*Operador da rede da central térmica.* — É o trabalhador que conduz e controla máquinas produtoras de energia eléctrica; executa trabalhos de exploração, conservação e reparação de avarias eléctricas da central térmica; executa todas as manobras locais na central térmica, dando todas as condições de segurança de pessoas e equipamentos; assegura através da rede de socorro, o fornecimento de energia, quando este seja afectado por anomalias. Actua, sob orientação do operador da rede eléctrica, nos aspectos ligados à produção de energia.

*Operador de turbo-soprador.* — É o trabalhador que opera os comandos das máquinas de accionamento de compressores de ar para o alto forno; tem a seu cargo a conservação e manutenção das mesmas e as reparações inerentes, sempre que necessário.

*Operador da rede de fluidos.* — É o trabalhador que, através de aparelhagem de comando apropriada, efectua a exploração das redes de gases (gás do alto forno e da coquena) e fuelóleo, de acordo com as necessidades fabris estabelecidas. Garante o abastecimento de fuelóleo a partir do exterior. Coordena e controla os trabalhadores auxiliares que o coadjuvam, zelando e garantindo a boa qualidade do serviço e da segurança de pessoas e equipamentos.

*Escriturário.* — É o trabalhador que, integrado numa área funcional administrativa, executa tarefas diversas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivo, ficheiros, elaboração de registos, conferência de documentos, consulta de listagens, mapas e outros documentos; contacta outros órgãos internos e externos a fim de obter dados que permitam o início ou conclusão dos serviços que lhe estão adstritos. Utiliza por vezes normas e procedimentos, aplicando técnicas específicas da sua área (v. g., gestão de pessoal, finanças, contabilidade, compras, vendas, etc.). Pode dactilografar, sempre que necessário, e utilizar outras máquinas de escritório. Opera ainda com equipamentos informáticos, na óptica do utilizador.

#### 4 — Técnico siderúrgico (nível IV)

*Técnico fabril.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, tem por função organizar, adaptar e coordenar tarefas de um sector de produção ou conservação e montagem de uma ou mais instalações. Pode dirigir um ou mais grupos de profissionais.

*Técnico de controlo fabril.* — É o trabalhador que, para cumprimento dos objectivos superiormente marcados, organiza o trabalho, coordenando os trabalhadores que o coadjuvam, tendo em vista a obtenção dos elementos necessários à gestão fabril, devendo participar nas tarefas que visem a melhoria das informações que

faz emitir e podendo colaborar na execução dos trabalhos indispensáveis à elaboração dos elementos referidos.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores ligados à área da sua actividade. Pode ser designado de acordo com o sector onde exerce a sua actividade.

*Técnico de conservação mecânica.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação mecânica da maquinaria de uma ou mais instalações fabris, executando trabalhos mais especializados de preparação, reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem das máquinas e dos equipamentos mecânicos, hidráulicos e pneumáticos; dirige, coordena e controla um ou mais grupos de profissionais.

*Técnico de electricidade e electrónica.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação de uma ou mais instalações eléctricas ou electrónicas e que executa trabalhos mais especializados de reparação, assistência, ajuste, ensaio e montagem de máquinas e equipamentos eléctricos e electrónicos — análogos e digitais —, designadamente de comando, processamento e controlo; pode, ainda, coordenar tecnicamente outros profissionais quando coadjuvado.

*Técnico de instrumentos.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação de instrumentos de medida, de controlo e de processamento, executando em aparelhagem, nomeadamente electropneumática, electro-hidráulica, electroquímica e espectrográfica, os trabalhos mais especializados de conservação, reparação, montagem, assistência, afinação, ajuste e ensaio; pode dirigir um grupo de profissionais que o coadjuvam.

*Técnico de refractários.* — É o trabalhador responsável pela conservação dos diferentes revestimentos refractários, isolantes e antiácidos nos aspectos de montagem, reparação e conservação; organiza e coordena a aplicação de materiais de acordo com directrizes e instruções recebidas; pode dirigir um grupo de profissionais que o coadjuvam.

*Técnico da rede eléctrica.* — É o trabalhador que opera a subestação para recepção e distribuição de energia nas instalações fabris; actua conforme as necessidades e condições de serviço das instalações, tendo em atenção as disponibilidades da rede nacional, as cláusulas contratuais da EDP e a compensação da central térmica; faz as manobras necessárias às variações esquemáticas da instalação para alteração do fornecimento ou consignação e segurança de trabalhos e conservação. Colabora quando necessário em serviços de conservação e eventualmente coordena trabalhadores quando coadjuvado.

*Técnico de controlo de qualidade.* — É o trabalhador que verifica se os equipamentos, bem como os produtos, correspondem às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas, recorrendo a cálculos e medições com aparelhos de precisão; detecta ou assinala possíveis defeitos ou inexactidões, procura as causas dos defeitos, podendo sugerir emendas; elabora relatórios de recepção e executa, quando necessário, esboços ou *croquis*.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, provindo em princípio, do grau máximo da sua especialidade e possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho da sua actividade profissional superiores aos que a esta são exigidos, a partir de orientação e objectivos superiormente definidos, organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à função e na preparação de pareceres e decisões. Pode eventualmente coordenar trabalhadores quando coadjuvado. Opera ainda com equipamentos informáticos, na óptica do utilizador.

5 — Chefias siderúrgicas/técnico siderúrgico (nível v)

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções directas do seu superior hierárquico, participa e coordena as tarefas de um turno, sendo responsável pelo trabalho executado pelo pessoal do turno, podendo eventualmente colaborar em tarefas de manutenção.

*Técnico fabril especialista.* — É o trabalhador que, possuindo elevado grau de qualificação técnica e experiência profissional e ainda capacidade de orientação e direcção técnica, é responsável pelo estudo, organização, coordenação e orientação de tarefas complexas. Dirige um ou mais grupos de profissionais.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, nos domínios da conservação, manutenção ou montagem de instalações, estudos ou outras tarefas especializadas dos sectores de apoio, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização naqueles domínios, como seja a aplicação de tecnologias mais evoluídas; presta assistência a profissionais de escalão superior, no desempenho das funções destes, podendo ainda dirigir um grupo de profissionais que o coadjuvam.

*Técnico superior bacharel II.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida (bacharelato), desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções como de técnico superior, no âmbito das quais colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza e ou científica. No âmbito das funções descritas é normalmente supervisionado directamente por outros quadros de nível superior, oriundos da sua especialidade.

*Técnico superior licenciado II.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida (licenciatura), desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções como de técnico superior, no âmbito das quais colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica. No âmbito das funções descritas é normalmente supervisionado directamente por outros quadros de nível superior, oriundos da sua especialidade.

*Técnico superior especialista II.* — É o trabalhador que, não possuindo habilitação própria oficialmente reconhe-

cida, desempenha funções técnicas de nível superior, para as quais tem experiência e habilitações profissionais adequadas, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções como de técnico superior, no âmbito das quais colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica. No âmbito das funções descritas é normalmente supervisionado directamente por outros quadros de nível superior, oriundos da sua especialidade.

*Programador informático.* — É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas e sua preparação para operação em computador, de harmonia com as especificações da análise; concebe, codifica e implanta as rotinas necessárias ao processamento de dados, realiza e documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e ou mantém programas utilitários necessários às aplicações.

*Técnico administrativo especialista.* — É o trabalhador que, provindo, em princípio, do grau máximo da sua especialidade e possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos, participa na concepção da organização e racionalização do trabalho administrativo. Colabora na definição de objectivos e no planeamento e programação de actividades administrativas; analisa, estuda e organiza os meios técnicos de actuação, elaborando normas, métodos e procedimentos; orienta ou recolhe, trata, estuda e analisa elementos que lhe permitam dar pareceres fundamentados e que facilitem a tomada de decisões. Pode chefiar áreas orgânicas abaixo de serviço. Opera ainda com equipamentos informáticos, na óptica do utilizador.

#### 6 — Quadros técnicos superiores (nível vi)

*Técnico superior bacharel 1.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida (bacharelato), desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções como de técnico superior, no âmbito das quais colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza e ou científica.

*Técnico superior licenciado 1.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida (licenciatura), desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções como de técnico superior, no âmbito das quais colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

*Técnico superior especialista 1.* — É o trabalhador que, não possuindo habilitação própria oficialmente reconhecida, desempenha funções técnicas de nível superior, para as quais tem experiência e habilitações profissionais adequadas, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções como de técnico superior, no âmbito das quais colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

#### 7 — Quadros superiores (nível vii)

*Técnico superior bacharel.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida (bacharelato), desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções como de técnico superior, no âmbito das quais colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza e ou científica. Exerce a supervisão de várias equipas de profissionais da sua especialidade, cuja actividade coordena.

*Técnico superior licenciado.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida (licenciatura), desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções como de técnico superior, no âmbito das quais colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica. Exerce a supervisão de várias equipas de profissionais da sua especialidade, cuja actividade coordena.

*Técnico superior especialista.* — É o trabalhador que, não possuindo habilitação própria oficialmente reconhecida, desempenha funções técnicas de nível superior, para as quais tem experiência e habilitações profissionais adequadas, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções como de técnico superior, no âmbito das quais colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica. Exerce a supervisão de várias equipas de profissionais da sua especialidade, cuja actividade coordena.

*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que orienta e coordena a actividade dos órgãos integrados no serviço que chefia, colaborando na sua planificação.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que, na dependência imediata de um director, promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

*Adjunto de direcção.* — É o trabalhador que, na dependência directa do director e em consonância com ele, exerce as responsabilidades inerentes à área respectiva da estrutura orgânica da empresa, colaborando, designadamente, na sua política geral.

*Director.* — É o trabalhador que exerce um cargo de responsabilidade directiva e representativa numa das áreas superiores da estrutura orgânica da empresa, colaborando, designadamente, na elaboração da sua política geral.

#### C — Definição de funções (categorias profissionais residuais)

##### Nível I

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



cação; procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

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

*Condutor de guias ferroviárias.* — É o trabalhador que conduz uma grua ferroviária quer em translação sobre carris, quer em movimentos de carga e descarga.

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

*Pesador.* — É o trabalhador que procede a pesagens, dedução de taras e controlo de entradas e saídas de matérias-primas, materiais e produtos; regista os resultados nas guias respectivas, talões e etiquetas; efectua relatórios simples que envia aos sectores de aprovisionamento ou expedição.

*Trabalhador auxiliar.* — É o trabalhador que executa tarefas de limpeza das instalações administrativas e a lavagem e conservação de roupas e vestuários pertencentes à empresa, a utilizar nas suas instalações; prepara e distribui bebidas, mantendo em bom estado os bens que lhe estão confiados.

#### Nível II

*Amostrador.* — É o trabalhador que colhe e prepara amostras de materiais e executa ensaios laboratoriais simples.

*Controlador de tráfego.* — É o trabalhador que recebe, regista e, de acordo com as directrizes da respectiva chefia, controla a efectivação dos pedidos de transporte de meios de movimentação rodoviários e ferroviários. Elabora relatórios relacionados com o serviço.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

*Inspector de prevenção e segurança.* — É o trabalhador que, colaborando com a chefia e dirigindo uma equipa, executa tarefas relacionadas com a higiene, segurança e prevenção de acidentes, designadamente garantindo a observância das normas de higiene e segurança, quer nos equipamentos e ambiente, quer individualmente; instrui os trabalhadores sobre cuidados e normas a respeitar; detecta anomalias que constituam riscos; acompanha tarefas que constituam situações novas nos hábitos de trabalho. Acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos de manutenção.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que predominantemente executa alvernarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares de acabamentos, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

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

#### Nível III

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob orientações directas de um superior hierárquico, participa nas tarefas de uma equipa, orientando-a de acordo com instruções recebidas, sendo responsável pelo trabalho executado pela mesma equipa, podendo eventualmente colaborar em tarefas de manutenção.

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que fabrica, modifica ou repara peças ou estruturas constituídas essencialmente por chapas, tubos ou perfilados metálicos, trabalhando com máquinas específicas de caldeiraria. Pode eventualmente executar pequenos cordões de soldadura específicos das tarefas em curso, quando não seja possível o recurso ao soldador.

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

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

*Forjador.* — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente materiais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas, nomeadamente guias de laminagem. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido, podendo realizar ensaios mecânicos de provas de aço.

*Electricista auto.* — É o trabalhador que instala, conserva, repara e afina os circuitos de aparelhagem eléctrica de veículos automóveis, locomotivas e similares.

*Electricista bobinador.* — É o trabalhador que bobina máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as características eléctricas desta aparelhagem.

*Electricista de instalações industriais.* — É o trabalhador que executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta ou baixa tensão; orienta, quando necessário, o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica. Colabora com os técnicos de electricidade e electrónica na execução das tarefas que a estes competem.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de fresagem de peças, nomeadamente os de talhamento de engrenagens e ainda a preparação da máquina e se necessário as ferramentas que utiliza.

*Mecânico de aparelhos de precisão.* — É o trabalhador que executa, repara, conserva, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros, podendo regular básculas.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando meios técnicos por ele recolhidos, prepara, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar com vista a uma melhor produtividade, melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas, ferramentas e materiais, especificando-os, podendo eventualmente atribuir tempos de execução. Deverá possuir elevados conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. Colabora dentro da sua especialidade em medições, orçamentos e na elaboração de memórias descritivas e cadernos de encargos; pode eventualmente acompanhar a execução dos trabalhos e mantém actualizado o registo biográfico de cada instalação ou equipamento.

*Programador de trabalho.* — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pela preparação ou realização, procede à programação dos meios humanos ou materiais, utilizando quadros e registos com vista à melhor utilização de mão-de-obra, dos equipamentos e das ferramentas, no desenvolvimento dos trabalhos a realizar, bem como dos prazos a cumprir.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta, repara e conserva todos os tipos de estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis de água ou vapor e outras obras; pode eventualmente, quando possua habilitações e experiência necessária para o efeito, desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que desmonta, repara, monta, afina e conserva equipamentos mecânicos, hidráulicos e pneumáticos e ou constrói e ou modifica peças desses equipamentos, utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas. Pode desempenhar tarefas simples de corte, soldadura e aquecimento com maçarico quando seja necessário ao desempenho das suas tarefas.

*Soldador.* — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénicos e electroarco, ligas micropulverizadas, bem como outros processos que as técnicas de soldadura exijam na sua evolução desde que preparado.

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

*Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico.* — É o trabalhador que aplica técnicas de audiometria, elaborando os respectivos testes; faz o apoio de electrocardiogramas simples e de esforço. Aplica técnicas especializadas para detecção de problemas visuais. Elabora fichas e processos para posterior relatório médico. Procede à marcação e chamamento para consultas médicas e colabora nas tarefas administrativas no âmbito da medicina do trabalho.

#### Nível IV

*Técnico de conservação civil.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação e reparação das infra-

-estruturas e dos edifícios de uma ou mais zonas fabris; executa os trabalhos mais especializados de reparação, conservação, assistência, ajuste, ensaio e montagem; dirige um grupo de profissionais que o coadjuvam.

*Técnico de telecomunicações.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais complexas de montagem, ensaio, ajuste, conservação, detecção e reparação de avarias em centrais, aparelhos telefónicos, amplificadores de som, intercomunicadores e toda a gama de aparelhagem de redes de comunicações e ou sinalização por fios e por rádio. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas. Pode dirigir um grupo de profissionais, que o coadjuvam.

*Técnico de laboratório.* — É o trabalhador que executa ensaios químicos, físicos e físico-químicos, recorrendo quando necessário a técnicas mais complexas de análises laboratoriais; verifica tecnicamente o trabalho dos analistas de laboratório e preparadores de laboratório ou amostradores na área da sua actividade. Colabora na definição de normas e directrizes gerais de carácter técnico; redige relatórios de apreciação de resultados e coordena profissionais quando coadjuvado. Procede, sempre que necessário, ao estudo e ao aperfeiçoamento de métodos de ensaios laboratoriais.

*Preparador de análises clínicas.* — É o trabalhador que procede à colheita de produtos biológicos para análises clínicas e toxicológicas; prepara os produtos a analisar, conserva e cuida o equipamento e materiais utilizados; procede ao registo de análises e seus resultados e à elaboração de apanhados periódicos. Colabora na acção da higiene industrial, nomeadamente na colheita de amostras e preparação das mesmas. Trabalha sob orientação de pessoal médico, prestando a este toda a colaboração.

Aldeia de Paio Pires, 15 de Junho de 1998.

Pela Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 3 de Julho de 1998. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 144 do livro n.º 8, com o n.º 254/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Lactínios Vigor, L.<sup>da</sup>, e a FEQUIFA —  
Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica,  
Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e  
outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1.1 — As alterações à tabela salarial e à restante matéria de expressão pecuniária têm a duração de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1998, com incidência no subsídio de férias.

**CAPÍTULO VI**

**Duração do trabalho**

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho máximo para os trabalhadores abrangidos por este acordo é de quarenta horas semanais e de oito horas diárias, sem prejuízo de períodos de menor duração já em vigor na empresa.

**CAPÍTULO VII**

**Férias**

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Duração e subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis.

**CAPÍTULO IX**

**Transferência e deslocações em serviço**

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

1 — .....

Pequeno-almoço — 250\$;

Almoço ou jantar — 1130\$;

Dormida contra factura, desde que a empresa não disponha de instalações próprias no local para o efeito.

**CAPÍTULO X**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**Subsídio de frio**

[...] 275\$ [...]

**CAPÍTULO XIV**

**Outras regalias**

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

**Prémio de antiguidade**

1 — .....

2 — [...] 2350\$ [...]

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

[...] 250\$ [...]

**Cláusula 80.<sup>a</sup>-A**

**Abono para falhas**

[...] 2600\$ [...]

**Cláusula 80.<sup>a</sup>-B**

**Subsídio de recolha de leite**

[...] 6900\$ [...]

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director técnico ..... Chefe de laboratório .....	144 900\$00
I	Encarregado geral ..... Instrutor fiscal .....	121 000\$00
III	Analista de laboratório ..... Encarregado de secção ..... Oficial electricista .....	117 550\$00
IV	a) Fogueiro ..... b) Motorista ..... c) Operador de produção de 1. <sup>a</sup> ..... Analista auxiliar .....	103 700\$00
V	Motorista de ligeiros ..... a) Operador de produção de 2. <sup>a</sup> ..... b) Ajudante de motorista ..... c) Auxiliar de laboratório .....	100 550\$00 100 550\$00 86 850\$00 85 750\$00
VI	Operador de produção de 3. <sup>a</sup> .....	85 000\$00
VII	Embalador(a) de 1. <sup>a</sup> .....	81 800\$00
VIII	Embalador(a) de 2. <sup>a</sup> .....	77 700\$00
IX	Não especializado .....	71 700\$00
X	Aprendiz com 17 anos .....	52 550\$00

Lisboa, 17 de Julho de 1998.

Pela Lactínios Vigor, L.<sup>da</sup>.

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 6 de Julho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 144 do livro n.º 8, com o n.º 251/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — .....

2 — .....

3 — A tabela salarial, enquadramento e clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 1998.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da LACTICOOP que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

### ANEXO III

#### Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
1 — .....	207 100\$00
2 — .....	183 000\$00
3 — .....	155 700\$00
4 — .....	138 400\$00
5 — .....	119 400\$00
6 — .....	105 300\$00
7 — .....	98 100\$00
8 — .....	91 600\$00
9 — .....	86 400\$00
10 — .....	83 400\$00
11 — .....	81 200\$00
12 — .....	76 700\$00
13 — .....	73 800\$00
14 — .....	71 300\$00

Níveis	Remunerações
15 — .....	67 600\$00
16 — .....	63 900\$00
17 — .....	62 100\$00
18 — .....	340\$00/hora

#### ANEXO IV

##### Valores das refeições (n.º 4 da cláusula 35.ª)

Pequeno-almoço .....	345\$00
Almoço .....	1 565\$00
Jantar .....	1 565\$00
Ceia .....	345\$00

Aveiro, 25 de Março de 1998.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lactícínios:

*José Luís Alves Portela.*

Pelo STTRUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*José Luís Alves Portela.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

*José Luís Alves Portela.*

Entrado em 20 de Julho de 1998.

Depositado a 27 de Julho de 1998, a fl. 145 do livro n.º 8, com o n.º 260/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

###### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — .....

2 — .....

3 — A tabela salarial, o enquadramento e o clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 1998.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

#### CAPÍTULO II

##### Admissão, classificação e carreira profissional

.....

#### CAPÍTULO III

##### Direitos, deveres e garantias das partes

.....

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação do trabalho

###### Cláusula 14.ª

###### Horário de trabalho — Definição e fixação

1 — .....

2 — .....

3 — .....

###### Cláusula 15.ª

###### Tipos de horário

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

###### Cláusula 16.ª

###### Período normal de trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

###### Cláusula 17.ª

###### Trabalho por turnos

1 — .....

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Limites do trabalho suplementar**

a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Trabalho noturno**

.....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição de trabalho**

.....

**CAPÍTULO VI**

**Transferências e deslocações em serviço**

.....

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

**CAPÍTULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**

**Direitos especiais do trabalho feminino**

.....

a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
h) .....

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**

**Trabalho de menores**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**

**Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes**

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da LACTICOOP que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

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

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

A LACTICOOP cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91 e 26/94 e na Lei n.º 7/95.

**Cláusula 87.<sup>a</sup>**

**Medicina do trabalho**

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
4 — .....

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Seguros**

1 — .....

2 — .....

**CAPÍTULO X**

**Comissão paritária**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária não apenas para interpretação e integração de lacunas deste AE, mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre a LACTICOOP e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;
- c) .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Deliberações**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

.....

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Reclassificação profissional**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

1 — .....

2 — .....

**ANEXO I**

**Definição de funções**

.....

**ANEXO II**

**Condições específicas**

**A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém**

**Trabalhadores de escritório**

**I — Admissão**

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

2 — .....

a) .....

b) .....

3 — .....

**II — Promoções e acessos**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**III — Densidades e dotações mínimas**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

1) .....

2) .....

#### IV — Admissão

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### V — Densidades e dotações mínimas

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### B) Profissionais de engenharia

##### I — Admissão, carreira e acessos

Engenheiros técnicos agrários — Profissionais de engenharia

.....

Engenheiros técnicos agrários — Definição

- 1 — .....
- 2 — .....
- 2.1 — .....
- 2.2 — .....
- 2.3 — .....
- 2.4 — .....
- 3 — .....
- 3.1 — .....
- 3.2 — .....
- 3.3 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 3.4 — .....
- 3.5 — .....

#### C) Trabalhadores de lacticínios

##### I — Admissão

.....

##### II — Quadros e acessos

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### III — Promoções

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### D) Trabalhadores rodoviários e de garagens

##### I — Admissão

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

##### II — Descanso e livrete

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### E) Trabalhadores electricistas

##### I — Carreira profissional

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

##### II — Quadro de densidades

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

##### III — Deontologia profissional

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### F) Trabalhadores metalúrgicos

##### I — Tirocínio ou prática

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....



**G) Trabalhadores fogueiros**

**I — Carreira profissional**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**II — Princípios gerais de profissões de fogueiro**

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**H) Trabalhadores gráficos**

**I — Regulamento de carreira profissional**

- 1 — .....  
2 — .....

**II — Categorias**

- a) .....  
b) .....

**III — Auxiliares**

- 1 — .....  
2 — .....

**IV — Oficiais**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

**V — Prova de avaliação de conhecimento**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
a) .....  
b) .....

**VI — Prova prática de avaliação de conhecimentos**

- 1 — .....  
2 — .....

**VII — Condições especiais de atribuição de categoria**

.....

**VIII — Dotações mínimas**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
a) .....  
b) .....  
6 — .....  
7 — .....

**IX — Desenho**

- 1 — .....  
2 — .....

**J) Trabalhadores de construção civil**

**I — Admissão**

.....

**J) Trabalhadores de hotelaria**

**I — Título profissional**

- 1 — .....  
2 — .....

**II — Promoções**

.....

**III — Direito à alimentação**

.....

**ANEXO III**

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral .....	207 100\$00
II	Director de departamento ..... Director fabril .....	183 000\$00
III	Assessor técnico do grau III ..... Chefe de serviços .....	155 700\$00
IV	Assessor técnico do grau II ..... Chefe de laboratório ..... Profissional de engenharia do grau IV ..... Técnico de fabrico .....	138 400\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
V	Assessor técnico do grau I ..... Assistente comercial ..... Chefe do centro de informática ..... Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção .....	119 400\$00
VI	Ajudante chefe de laboratório ..... Chefe de secção ..... Monitor ..... Profissional de engenharia do grau II Programador .....	105 300\$00
VII	Encarregado de armazém ..... Escrutário principal ..... Operador de informática ..... Profissional de engenharia do grau I Secretário(a) ..... Técnico de higiene e segurança industrial .....	98 100\$00
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal ..... Caixa ..... Encarregado electricista ..... Encarregado fogueiro ..... Encarregado metalúrgico ..... Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes ..... Encarregado de vulgarizadores ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Impressor ..... Inseminador ..... Vendedor .....	91 600\$00
IX	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Encarregado de secção ..... Escrutário de 2. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista (pesados) ..... Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	86 400\$00
X	Ajudante encarregado de secção .... Contrastador de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Demonstrador(a) ..... Encarregado de colhedor de amostras Operário especializado ..... Recepcionista ..... Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> .....	83 400\$00
XI	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Analista auxiliar ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Contrastador de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Distribuidor ..... Escrutário de 3. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista (ligeiros) ..... Oficial electricista até três anos ..... Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> ..... Repositor(a) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Vulgarizador de 2. <sup>a</sup> .....	81 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
XII	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro ..... Condutor de máquinas elevatórias de transporte ..... Conferente ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Entregador ferramentas/materiais/produtos ..... Lubrificador ..... Mecânico de frio de 3. <sup>a</sup> ..... Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	76 700\$00
XIII	Colhedor de amostras ..... Contrastador de 3. <sup>a</sup> ..... Encarregado de centro de refrigeração Lavador ..... Operário de laboração de 3. <sup>a</sup> ..... Operário de laboratório ..... Vulgarizador de 3. <sup>a</sup> .....	73 800\$00
XIV	Contínuo ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano ... Servente de armazém .....	71 300\$00
XV	Auxiliar de laboração ..... Pré-oficial (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano ...	67 600\$00
XVI	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano ... Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro ..... Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ... Servente de construção civil ..... Servente de limpeza .....	63 900\$00
XVII	Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano ... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Tratador de vacaria .....	62 100\$00
XVIII	Encarregado de local de recolha ....	(*) 340\$00/hora

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional, que é de 58 900\$ para o período de 1 de Janeiro de 1998 a 31 de Dezembro de 1998.

#### ANEXO IV

##### Valores das refeições (n.º 4 da cláusula 35.ª)

Pequeno-almoço — 345\$.

Almoço — 1565\$.

Jantar — 1565\$.

Ceia — 345\$.

#### ANEXO V

##### Tipo de faltas (n.º 2 da cláusula 43.ª)

Motivo	Tempo	Documento
a) .....	...	.....
b) .....	...	.....
c) .....	...	.....
d) .....	...	.....

Motivo	Tempo	Documento
e) .....	...	.....
f) .....	...	.....
g) .....	...	.....
h) .....	...	.....
i) .....	...	.....
j) .....	...	.....
l) .....	...	.....
m) .....	...	.....

Lisboa, 26 de Março de 1998.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 17 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 143 do livro n.º 8, com o n.º 250/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **AE entre a Torralta — Clube Internacional de Férias, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Torralta — Clube Internacional de Férias, S. A., e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Área**

O presente AE aplica-se a todos os estabelecimentos da Torralta, qualquer que seja a sua localização em todo o território nacional.

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Revisão**

1 — O presente AE vigorará entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1998 no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 10 meses.

3 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção à outra parte contratante e será acompanhada da proposta de revisão.

4 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

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

7 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidades de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Grupos de remuneração**

Para todos os efeitos do presente AE, os estabelecimentos da Torralta são integrados em dois grupos, a saber:

#### **Grupo I:**

Estabelecimentos situados em Tróia;  
Estabelecimentos situados no Alvor;  
Serviços em Lisboa.

#### **Grupo II:**

Hotel Meia Praia;  
Hotel São Cristóvão.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Níveis de remuneração e categorias**

1 — As categorias profissionais são enquadradas nos 22 níveis de remuneração constantes do anexo II do acordo de empresa entre a Torralta e a FESHOT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 22 de Agosto de 1986, com as alterações que lhe foram introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 22 de Agosto de 1987, n.º 22, de 22 de Agosto de 1988, e n.º 32, de 30 de Agosto de 1989.

2 — A Torralta apresentará à contraparte, até 30 de Outubro de 1998, uma proposta de correspondência entre os níveis de remuneração e qualificação e a definição técnica das categorias profissionais em que são classificados os trabalhadores da Torralta, nos termos do número anterior, e os previstos no CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul, seguindo-se um processo negocial, nos termos previstos dos n.ºs 4 a 7 da cláusula 3.<sup>a</sup>

3 — O processo negocial referido no número anterior visa adoptar para os trabalhadores da Torralta, a partir de 1 de Janeiro de 1999, os níveis de remuneração e qualificação e a definição técnica das categorias profissionais previstos no CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul.

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **Definição de funções**

1 — As categorias profissionais aplicáveis aos trabalhadores da Torralta e a definição das respectivas funções são as constantes do anexo III do acordo de empresa entre a Torralta e a FESHOT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 22 de Agosto de 1986, com as alterações que lhe foram introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 22 de Agosto de 1987, n.º 22, de 22 de Agosto de 1988, e n.º 32, de 30 de Agosto de 1989.

2 — Após a adopção, nos termos do disposto na cláusula anterior, dos níveis de remuneração e qualificação e da definição técnica das categorias profissionais previstos no CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul, as categorias e definição de funções aplicáveis serão as previstas naquele CCT.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Polivalência de funções

O trabalhador pode exercer tarefas respeitantes a outra categoria profissional cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que ambas sejam compatíveis com a sua qualificação profissional e daí advenha valorização profissional para o trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações mínimas

1 — As tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base mensal aplicáveis a cada um dos grupos são as que constam do acordo de empresa entre a Torralta e a FESHOT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1996, actualizadas por aplicação da fórmula seguinte, arredondando o resultado, por excesso, para a centena de escudos mais próxima:

$$R98(i) = R97(i) \times (1 + INE96) \times (1 + INE97) \times (1 - P98)$$

sendo:

R98(i) a remuneração que corresponderá ao nível (i) deste acordo de empresa;

R97(i) a remuneração do nível (i) no anexo I, grupo I, do acordo de empresa entre a Torralta e a FESHOT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1996;

INE96 o índice de inflação publicado pelo INE, total sem habitação, referente ao ano de 1996;

INE97 o índice de inflação publicado pelo INE, total sem habitação, referente ao ano de 1997;

P98 a relação entre o montante global do prémio anual referido na cláusula 9.<sup>a</sup> e o custo directo anual das remunerações pecuniárias de base mensal.

2 — Os valores das remunerações mínimas de base mensal são os constantes do anexo I.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Prémio anual

1 — Serão atribuídos prémios anuais, em função da avaliação do desempenho de cada trabalhador.

2 — O montante global dos prémios a atribuir em cada ano será igual a  $\frac{1}{44}$  do custo directo anual das remunerações pecuniárias de base mensal.

3 — A avaliação do desempenho a que se refere o n.º 1 será medida pelo critério da assiduidade e determinada do seguinte modo:

a) Os trabalhadores que não tiverem nenhuma falta injustificada nos 12 meses anteriores ao

mês de pagamento do prémio receberão 100% do prémio;

b) Os trabalhadores que tiverem uma falta injustificada nos 12 meses anteriores ao mês de pagamento do prémio receberão 50% do prémio;

c) Os trabalhadores que tiverem mais de uma falta injustificada nos 12 meses anteriores ao mês de pagamento do prémio não receberão prémio.

4 — Os trabalhadores cujos contratos tenham duração inferior a um ano, ainda que contratados a termo certo, têm direito a um prémio proporcional aos meses completos de serviço, contados de 1 de Dezembro do ano anterior a 30 de Novembro desse ano.

5 — O prémio anual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Dezembro, salvo nos casos de cessação do contrato de trabalho, em que será pago conjuntamente com a última retribuição devida.

6 — No ano de 1998 os períodos de contagem das faltas injustificadas referidos no número anterior serão de apenas seis meses, de Junho a Novembro de 1998.

7 — Em consideração da experiência adquirida, a Torralta apresentará à contraparte, até 30 de Outubro de 1998, uma proposta de alteração do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, seguindo-se um processo negociado, nos termos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantia de aumento mínimo

Aos trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1997 vinham auferindo remunerações superiores aos mínimos contratualmente estabelecidos, mas não superiores à remuneração fixada para o nível 22, grupo 1, na tabela salarial do anexo I, acordada a partir de 1 de Janeiro de 1996, e que, em face da tabela de remunerações mínimas que resulta da cláusula 8.<sup>a</sup>, não tiveram qualquer aumento ou se o aumento foi inferior ao da tabela, ser-lhes-á garantido um aumento mínimo de 3%.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito à alimentação em espécie, prevista no CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul.

2 — Quando tal não seja viável, por força da localização do posto de trabalho ou por impossibilidade de prestação em espécie, esta será substituída por um subsídio em dinheiro no valor de 1300\$ diários.

3 — Os trabalhadores a quem seja fornecida a alimentação em espécie e que no mês de férias não tomem as suas refeições na empresa, no subsídio de férias e retribuição de férias e subsídio de Natal terão direito a um subsídio de 1480\$ mensais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores de caixa que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exer-

çam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 5060\$, enquanto desempenharem efectivamente essas funções, pagável em 11 meses.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros, em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito, enquanto desempenharem efectivamente essas funções, a um prémio mensal de conhecimento de línguas nos seguintes termos:

Idiomas	Prémio
Um idioma .....	4 750\$00.
Dois idiomas .....	5 270\$00 cada.
Três ou mais idiomas .....	5 900\$00 cada.

2 — A prova de conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas oficialmente reconhecido, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões onde não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas oficialmente reconhecido, o qual será válido depois de visado pelo sindicato.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade — Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é atribuído um prémio mensal de antiguidade — diuturnidades — que, para todos os efeitos, fará parte integrante da respectiva retribuição, sendo por isso devido também nos subsídios de férias e de Natal.

2 — O prémio de antiguidade previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor do prémio de antiguidade — Diuturnidades
1.º escalão — completados 4 anos .....	1 480\$00
2.º escalão — completados 8 anos .....	2 850\$00
3.º escalão — completados 12 anos .....	4 380\$00
4.º escalão — completados 16 anos .....	5 270\$00

3 — As diuturnidades serão vencidas e pagas nas datas em que o trabalhador complete os tempos de serviço referidos no número anterior para cada escalão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Todos os trabalhadores que pratiquem o regime de trabalho de três turnos rotativos têm direito a um sub-

sídio de turno no valor de 25 % da remuneração pecuniária de base mensal respectiva enquanto prestarem serviço nesse regime.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25%; o trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas quatro ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se além de nocturno, o trabalho for extraordinário ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

5 — Nos casos de horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 81.<sup>a</sup> do CCT para a indústria hoteleira Centro/Sul.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

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

- Para os sectores administrativo e técnicos de desenho e ensino — sete horas e trinta minutos diárias e trinta e sete horas e trinta minutos semanais;
- Para os restantes sectores — oito horas diárias e quarenta horas semanais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique a perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\begin{aligned} \text{Remuneração por dia} &= RM/30 = RD; \\ \text{Remuneração por hora} &= RD/8 \times n; \end{aligned}$$

sendo:

$RM$  a remuneração mensal;  
 $RD$  a remuneração diária;  
 $n$  o número de horas a descontar.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Recrutamento e acesso

1 — As vagas que ocorrerem num estabelecimento serão obrigatoriamente preenchidas pelos trabalhadores da categoria a que se reporta a vaga, pelos trabalhadores do estabelecimento em causa, das categorias, escalão ou classe imediatamente inferiores, salvo se:

Não tiverem os candidatos completado o período de aprendizagem ou metade do período de estágio ou tirocínio;

Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis, nos termos deste acordo ou da legislação ou regulamentação aplicável.

2 — Havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices: melhor habilitação técnico-profissional, maior antiguidade e maior idade.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Transmissão do contrato de trabalho

1 — Quando haja transmissão de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, nomeadamente cisão, trespasse ou cessão da exploração, os contratos de trabalho transmitir-se-ão para a entidade adquirente, mantendo os trabalhadores os direitos e as regalias adquiridos.

2 — No período de dois anos imediatamente subsequente à transmissão, a Torralta assume, conjuntamente com o transmissário e obrigado principal, a responsabilidade por todos e quaisquer direitos perante os trabalhadores que se vençam ou sejam exigíveis nesse período.

3 — A responsabilidade assumida no número anterior não prejudica o direito de a Torralta invocar em seu favor o benefício da exclusão prévia.

4 — No mais não expressamente previsto nos números anteriores observar-se-á o disposto na legislação geral aplicável.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Regulamentação colectiva de trabalho aplicável

1 — A regulamentação colectiva de trabalho aplicável em todos os estabelecimentos da Torralta é o CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Julho de 1981, e 48, de 29 de Dezembro de 1984, sem prejuízo do número seguinte.

2 — Aos trabalhadores agrícolas, rurais e ou do sector agro-pecuário a Torralta aplicará o contrato colectivo de trabalho para o sector dos trabalhadores rurais e ou agrícolas do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, e 40, de 29 de Outubro de 1984, assim como as suas futuras revisões ou alterações e ainda a demais legislação aplicável.

Lisboa, 16 de Julho de 1998.

Pela Torralta — Clube Internacional de Férias, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicados de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais e Costeiros:

(Assinatura ilegível.)

## ANEXO I

### Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

Níveis	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	
	Grupo 1	Grupo 2
22 .....	202 200\$00	(a)
21 .....	192 100\$00	(a)
20 .....	177 300\$00	(a)
19 .....	162 500\$00	(a)
18 .....	151 200\$00	134 600\$00
17 .....	136 900\$00	123 800\$00
16 .....	129 200\$00	122 100\$00
15 .....	128 600\$00	121 600\$00
14 .....	118 300\$00	111 000\$00
13 .....	110 900\$00	105 500\$00
12 .....	109 400\$00	101 700\$00
11 .....	104 100\$00	97 600\$00
10 .....	101 400\$00	97 500\$00
9 .....	92 500\$00	89 900\$00
8 .....	84 100\$00	82 100\$00
7 .....	80 300\$00	77 700\$00
6 .....	71 600\$00	71 100\$00
5 .....	59 000\$00	57 000\$00
4 .....	57 800\$00	56 200\$00
3 .....	56 600\$00	53 700\$00
2 .....	51 300\$00	47 100\$00
1 .....	45 200\$00	42 400\$00

(a) Não se aplica.

### Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 16 de Julho de 1998. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

#### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 17 de Julho de 1998. — Pelo Secretariado, *Álvaro António Branco.*

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 15 de Julho de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 22 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 145 do livro n.º 81, com o n.º 262/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

No acordo de empresa (AE) entre a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A., e a FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, publicado nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1996, e 29, de 8 de Agosto de 1997, são introduzidas as seguintes alterações.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — Porém, a tabela salarial terá a vigência de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.
- 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Prémio de antiguidade**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — *(Mantém a redacção em vigor actualizando o valor para 1500\$.)*

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 3 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando os valores para 2000\$ e 1800\$, respectivamente.)*

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando os valores para:*  
*Por diária completa — 22 500\$;*  
*Por refeição isolada — 3500\$;*  
*Por dormida e pequeno-almoço — 19 000\$.)*

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Assistência hospitalar**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 3 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando os valores para 45 000\$, 120 000\$, 45 000\$ e 72 000\$, respectivamente.)*
- 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**Refeições**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor para 1060\$.)*
- 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 5 — *(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor para 230\$.)*
- 6 — Por determinação da administração, em data a fixar, o trabalhador pode optar entre a refeição em espécie, nos termos do n.º 1, ou pelo valor de 520\$.
- 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**ANEXO I**

**Enquadramento em níveis de remuneração**

**A) Tabela geral de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998**

Níveis	Hotelaria	Manutenção/serviços	1998
XIII	Chefe de serviços de alimentação .....	Chefe de serviços de manutenção .....	165 000\$00
XII	—	Encarregado de manutenção .....	139 650\$00
XI	Subchefe de serviços de alimentação ..... Cozinheiro-chefe .....	Subencarregado de manutenção ..... Chefe de serviços gerais .....	128 250\$00
X	—	Técnico de electromedicina .....	118 150\$00



Níveis	Hotelaria	Manutenção/serviços	1998
IX	—	Oficial (mais de cinco anos) ..... Fogoeiro (mais de seis anos) ..... Subchefe de serviços gerais .....	117 100\$00
VIII	Assistente ..... Alimentação ..... Ecónomo ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	Telefonista (mais de seis anos) ..... Fiel de economato (mais de seis anos) .....	108 450\$00
VII	—	Auxiliar de acção médica ..... Fiel de economato (mais de três anos) ..... Fogoeiro (mais de três anos) .....	104 050\$00
VI	—	Oficial (menos de cinco anos) ..... Barbeiro (mais de três anos) .....	100 500\$00
V	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Despenseiro (mais de três anos) ..... Cafeteiro (mais de seis anos) .....	Telefonista (mais de três anos) ..... Barbeiro (menos de três anos) ..... Fogoeiro (menos de três anos) ..... Fiel de economato (menos de três anos) ..... Costureiro (mais de três anos) .....	95 700\$00
IV	Cafeteiro (mais de três anos) ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado ..... Refeitório/lavandaria/engomadaria (mais de 10 anos) Copeiro (mais de 10 anos) .....	Motorista ..... Empregado de serviços gerais/porteiro/maqueiro/auxiliar de saúde/limpeza (mais de 10 anos).	91 500\$00
III	Empregado de refeitório/lavandaria/engomadaria/copeiro (mais de seis anos).	Empregado de serviços gerais/porteiro/maqueiro/auxiliar de saúde/limpeza (mais de seis anos).	86 800\$00
II	Empregado de refeitório/lavadeira/engomadaria ... Copeira (mais de três anos) ..... Despenseiro (menos de três anos) ..... Cafeteiro (menos de três anos) .....	Costureiro (menos de três anos) ..... Empregado de serviços gerais/porteiro/maqueiro/auxiliar de saúde/limpeza (mais de três anos).	84 750\$00
I	Empregado de refeitório/lavadeira/engomadeira/copeiro (menos de três anos).	Empregado de serviços gerais/porteiro/maqueiro/auxiliar de saúde/limpeza (menos de três anos).	70 000\$00

**B) Serviços administrativos e informática**

Níveis	Administrativos	Informática	Ordenado de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998
X	Director de serviços .....	—	204 250\$00
IX	Chefe de serviços ..... Técnico de contas .....	Chefe de serviços ..... Coordenador .....	188 550\$00
VIII	—	Programador-chefe .....	158 300\$00
VII	Chefe de secção .....	Programador ..... Operador de computador (mais de 10 anos) .....	153 800\$00
VI	Subchefe de secção .....	Operador de computador (mais de cinco anos) .....	134 600\$00
V	Escriturário principal .....	—	125 100\$00
IV	Caixa/Primeiro-escriturário .....	Operador de computador (menos de cinco anos) .....	118 150\$00
III	Segundo-escriturário (menos de quatro anos) ...	—	107 550\$00
II	Terceiro-escriturário (menos de três anos) .....	—	95 700\$00
I	Estagiário (menos de um ano) .....	—	91 550\$00

## ANEXO II

### Condições de trabalho específicas

## CAPÍTULO VIII

### Grelha salarial indiciária da carreira de enfermagem

(Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 3, que fica com a seguinte redacção: «Para o ano de 1998, o índice 100 é fixado no valor de 156 900\$».)

## ANEXO III

### Carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica

## CAPÍTULO IX

### Grelha salarial indiciária da carreira de técnicos

(Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 1, que fica com a seguinte redacção: «Para o ano de 1998, o índice 100 é fixado no valor de 156 900\$».)

Lisboa, 20 de Janeiro de 1998.

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 20 de Janeiro de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Julho de 1998.

Depositado em 28 de Julho de 1998, a fl. 146 do livro n.º 8, com o n.º 267/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### Acordo de adesão entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao CCT entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. da Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras.

A ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas acordam entre si na adesão ao CCT celebrado entre aquela entidade patronal e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1990, e respectivas revisões, de que a última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996.

Lisboa, 29 de Junho de 1998.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:  
Estêvão Martins.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:  
Jorge Santos.

Entrado em 17 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1981, a fl. 144 do livro n.º 8, com o n.º 253/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### Acordo de adesão entre a L. J. Carregosa — Sociedade Corretora, S. A., e os Sind. dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.

### Acordo de adesão

#### Acta

Aos 15 dias do mês de Abril de 1998, na sede do Sindicato dos Bancários do Norte, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da L. J. Carregosa — Sociedade Corretora, S. A., e dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela L. J. Carregosa foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1996, e 15, de 22 de Abril de 1997.

Pela L. J. Carregosa — Sociedade Corretora, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 21 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 144 do livro n.º 8, com o n.º 256/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1998, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, o qual enferma de omissão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1113 da citada publicação, o texto da cláusula 2.<sup>a</sup> («Vigência») deverá ser integralmente substituído pelo texto que a seguir se transcreve:

«Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1 — O AE entra em vigor na data da sua publicação e será válido por 12 meses.

2 — A tabela salarial agora apresentada entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 1998.

3 — O AE poderá ser denunciado nos termos legais mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.»

**AE entre a INCM — Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1998, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, o qual enferma de omissão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1145 da citada publicação, o texto da cláusula 2.<sup>a</sup> («Vigência») deverá ser integralmente substituído pelo texto que a seguir se transcreve:

«Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1 — O AE entra em vigor na data da sua publicação e será válido por 12 meses.

2 — A tabela salarial agora apresentada entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 1998.

3 — O AE poderá ser denunciado nos termos legais mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.»

**AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras.**

Em 30 de Abril de 1998, reuniram na sede da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., os representantes do conselho de administração e os representantes do SITRA, do SIMA e da FETESE/SITESE, no âmbito do processo negocial de revisão do AE.

As partes decidiram, nesta data, celebrar um acordo definitivo e final de revisão do AE, nos seguintes termos:

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

6 — (*Mantém-se.*)

7 — (*Mantém-se.*)

8 — (*Mantém-se.*)

9 — (*Mantém-se.*)

10 — (*Mantém-se.*)

11 — (*Mantém-se.*)

12 — (*Eliminado.*)

13 — (*Eliminado.*)

14 — (*Eliminado.*)

15 — (*Mantém-se.*)

16 — (*Mantém-se.*)

17 — Os trabalhadores no exercício efectivo da função de condução têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de 4000\$ pela prestação de tarefas complementares da condução.

Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1998, o valor do subsídio de actividades complementares da condução passará a ser de 4500\$.

18 — (*Mantém-se.*)

19 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumu-

lativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 4 anos — 4840\$;  
Mais de 8 anos — 9680\$;  
Mais de 12 anos — 14 520\$;  
Mais de 16 anos — 19 360\$;  
Mais de 20 anos — 24 200\$;  
Mais de 24 anos — 29 040\$.

2 — O valor de cada diuturnidade será de 4,3 % do escalão F arredondado para a dezena imediatamente superior.

3 — Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1998 e por força da harmonização da tabela salarial, o valor da diuturnidade passará a ser o seguinte:

Mais de 4 anos — 4890\$;  
Mais de 8 anos — 9780\$;  
Mais de 12 anos — 14 670\$;  
Mais de 16 anos — 19 560\$;  
Mais de 20 anos — 24 450\$;  
Mais de 24 anos — 29 340\$.

4 — *(Eliminado.)*

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio para falhas de dinheiro

1 — Os trabalhadores que normalmente movimentam avultadas somas de dinheiro receberão um abono mensal para falhas de 4310\$, com efeitos a 1 de Janeiro de 1998.

2 — Para os trabalhadores que eventualmente se ocupam das vendas de senhas de passes, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa venda, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

- Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de cinco dias na venda de senhas de passe, receberá por dia 435\$;
- O trabalhador que no desempenho daquela tarefa ocupar mais de cinco dias nunca poderá receber menos de 2040\$.

3 — Os motoristas de serviço público, os guarda-freios e os técnicos de tráfego e condução, no exercício da função de condução de veículos de transporte público, receberão um abono mensal para falhas no valor de 700\$, com efeitos a 1 de Janeiro de 1998.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>-C

##### Subsídio de horários irregulares

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão F, o que corresponde a 2930\$, desde 1 de Janeiro até 30 de Junho de 1998, e a 2960\$, a partir de 1 de Julho de 1998.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — *(Mantém-se.)*

2 — O seguro de acidente de trabalho abrange o trabalhador durante o período de trabalho e no trajeto de ida e de regresso para e do local de trabalho, em termos a regulamentar pelas partes outorgantes no prazo de 120 dias após o encerramento do presente processo negocial.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 1000\$ e de pequena refeição de 200\$ por cada dia em que haja prestação de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Janeiro.

Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1998, o subsídio de refeição terá o valor de 1000\$ e o de pequena refeição de 300\$.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Escalões de vencimento	Tabela com acréscimo a 3 %	Tabela harmonizada
	Efeitos a 1 de Janeiro de 1998	Efeitos a 1 de Julho de 1998
A .....	100 500\$00	100 500\$00
B .....	102 200\$00	102 200\$00
C .....	104 300\$00	104 300\$00
D .....	106 100\$00	106 900\$00
E .....	108 200\$00	110 000\$00
F .....	112 400\$00	113 700\$00
G .....	117 500\$00	118 100\$00
H .....	121 500\$00	123 400\$00
I .....	128 700\$00	129 800\$00
J .....	136 600\$00	137 500\$00
L .....	145 500\$00	146 700\$00
M .....	155 400\$00	157 700\$00
N .....	167 300\$00	170 800\$00
O .....	184 700\$00	186 500\$00
P .....	205 000\$00	205 000\$00
Q .....	219 400\$00	225 400\$00
R .....	236 900\$00	247 900\$00
Diuturnidade .....	4 840\$00	4 890\$00

#### ANEXO III

##### Ajudas de custo

Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

##### Modalidade I:

Em Portugal — 25 % do vencimento diário do trabalhador e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e alojamento;

Fora de Portugal — 1500\$ por dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte, alojamento, vacinas e passaporte;

Modalidade II — pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas pelo Estado para vencimentos semelhantes.

*Nota.* — As ajudas de custo são devidas desde o dia da partida até ao dia da chegada, inclusive.

Lisboa, 30 de Abril de 1998.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*Hélder de Oliveira,  
João Franco.*

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços/SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

*António Matos Cordeiro.*

## **Regulamento de carreiras profissionais do AE 1**

### **CAPÍTULO I**

#### **Objecto, âmbito, conceitos e princípios gerais**

##### **Artigo 1.º**

###### **Objecto**

O presente regulamento de carreiras profissionais destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do AE 1.

##### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito**

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

##### **Artigo 3.º**

###### **Princípios gerais**

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

- 1) «Carreira profissional» o conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;
- 2) «Nível de qualificação» o nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;
- 3) «Categoria profissional» o conjunto de funções que determinam o objecto da prestação de trabalho;
- 4) «Escala de remuneração» a remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;
- 5) «Tempo de permanência mínimo» o tempo de trabalho efectivo definido por escala de remuneração e categoria profissional necessário para a progressão/promoção;
- 6) «Tempo de permanência máximo» o tempo de trabalho efectivo definido por escala de remuneração e categoria profissional, findo o qual

será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

- 7) «Trabalhador promovível» o trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respectivo escala de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;
- 8) «Densidade de progressão/promoção» a percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escala de remuneração/categoria/carreira profissional para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho nas progressões semiautomáticas;
- 9) «Dotação por nível de qualificação» a percentagem de efectivos a integrar nas categorias de TMF, TMI, TA, TAC e TTC calculada com base no conjunto do efectivo das respectivas profissões de origem e preenchida de acordo com os mecanismos de evolução previstos no presente regulamento;
- 10) «Tempo de trabalho efectivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos» o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho;
- 11) «Cargos de coordenação», a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo 2.º, artigo 7.º, do regulamento de carreiras profissionais, assim como as categorias de chefia consignadas no mesmo regulamento.

##### **Artigo 4.º**

###### **Níveis de qualificação**

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1 (não qualificados) — nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares.

A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos;

Nível 2 (qualificados) — nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos.

A actividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica ou 9.º ano de escolaridade (ou equivalente).

A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade;

Nível 3 (altamente qualificados) — nível que corresponde a um maior grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de actividade.

O nível caracteriza-se pelo desempenho de actividades essencialmente de execução, embora efectuado com autonomia técnica enquadrada por directrizes fixadas superiormente.

Para este nível de qualificação é exigida como habilitação mínima a definida para o anterior, conjugada com formação específica para o desempenho de funções deste nível e experiência em função similar do nível 2 ou habilitação técnico-profissional de nível secundário, de 11.º ou 12.º ano de escolaridade.

A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação;

Nível 4 (quadros médios) — nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas equivalentes aos do nível 3 e experiência de funções similar ou adequada deste nível, ou mesmo pertencentes a nível superior, não se exigindo o domínio dos fundamentos científicos na área em causa.

As capacidades e conhecimentos exigidos permitem assumir, de forma geralmente autónoma, responsabilidades de concepção, de coordenação ou de gestão.

Para as chefias deste nível, as funções são predominantemente de organização e adaptação de planificação estabelecida e ligadas a trabalhos de carácter executivo, pressupondo o domínio das diversas técnicas correspondentes à área que coordenam.

A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e ou do grau de responsabilidades de coordenação e enquadramento.

## Artigo 5.º

### Regime de acesso às categorias profissionais

1 — São condições gerais de acesso a cada categoria profissional as seguintes:

1.1 — Ingresso no escalão de remuneração fixado nos termos do n.º 2 do presente artigo;

1.2 — Existir necessidade de dotação de efectivos na categoria, sem prejuízo das densidades de progressão/promoção, quando estabelecidas;

1.3 — Possuir as condições de acesso fixadas para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2 — A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

2.1 — O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respectivo escalão de remuneração inicial,

podendo ser encontrado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria.

2.2 — Nos casos em que a retribuição que o trabalhador detém seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de remuneração inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o escalão de remuneração e os prémios inerentes à sua categoria anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir de escalão inicial da nova categoria.

Quando, em virtude da sua evolução profissional, lhe seja proporcionada retribuição igual ou superior, adquirirá a categoria, o escalão de remuneração e os prémios inerentes a essa situação.

## Artigo 6.º

### Regime de evolução profissional

1 — Regime geral:

1.1 — Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1 — A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um mais elevado posicionamento no reporte aos níveis de qualificação.

1.1.2 — A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

- a) Mérito, quando se efectua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira, obedecendo aos critérios fixados no sistema de avaliação de desempenho e densidades e tempos de permanência estabelecidos em cada caso, sem prejuízo da necessidade de satisfazer outras condições previstas para o acesso e desempenho da categoria a que é promovido;
- b) Escolha, quando se reporte a categorias de chefia ou coordenação;
- c) Concurso, quando previsto no presente regulamento para casos de mudança de carreira.

1.1.3 — O acesso às categorias profissionais, nos casos em que tal esteja expressamente previsto neste regulamento, será feito por escolha.

1.2 — Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1 — A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro de uma mesma categoria profissional.

1.2.2 — A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

- a) Automática, quando decorra apenas da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;
- b) Semiautomática, quando decorra da exigência de tempo de experiência no escalão de remuneração (tempo de permanência máxima). Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, até ao limite definido, em cada caso, como tempo de permanência mínimo;
- c) Mérito, quando resulte da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e ou densidades de progressão.

## 2 — Condições gerais:

2.1 — É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão obter resultado positivo na avaliação de desempenho reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração.

2.2 — Os trabalhadores promovíveis serão ordenados pela sua classificação final obtida na avaliação de desempenho do respectivo ano, após o que se aplicarão as densidades de progressão/promoção para o mesmo definidas.

2.3 — Para efeitos das progressões automáticas, nos termos do estabelecido no n.º 2.1, será considerada a avaliação de desempenho que se realize em momento mais próximo da progressão.

Nos casos em que essa avaliação seja posterior ao momento da progressão, esta será executada após a avaliação, retroagindo os seus efeitos à data prevista nos termos deste regulamento.

2.4 — Para efeito das promoções/progressões semiautomáticas ou por mérito, o tempo de permanência mínimo considerar-se-á cumprido desde que o seu termo ocorra até 90 dias após a data de produção de efeitos da avaliação de desempenho.

2.5 — As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efectivamente desempenhadas.

Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 18.<sup>a</sup> do acordo de empresa em vigor, será considerado, para a evolução na categoria correspondente às novas funções, o tempo decorrido no último escalão de remuneração da categoria de origem, bem como as avaliações aí obtidas.

2.6 — Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3 — Evolução profissional em grupos com efectivo reduzido — se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver melhor classificação entre os que se situarem em cada escalão de remuneração e grupo profissional evoluirá para o escalão de remuneração ou categoria profissional imediato desde que tenha classificação igual ou superior ao trabalhador da respectiva carreira profissional que seja detentor da menor classificação e que tenha sido promovido ou tenha progressido no mesmo período de avaliação.

## CAPÍTULO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 7.º

##### Definição das carreiras profissionais

No âmbito do AE, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1) Técnicos de manutenção e fabrico (TMF) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de veículos e ao fabrico;

- 2) Técnicos de manutenção de instalações (TMI) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção de instalações fixas, linha e edifícios;
- 3) Técnicos de manutenção electrónica (TME) — carreira que engloba todas as categorias profissionais ligadas à manutenção e instalação de equipamentos electrónicos e de telecomunicações;
- 4) Técnicos de actividades administrativas (TAA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a áreas ou técnicas específicas de organização ou produção administrativa;
- 5) Técnicos de actividades complementares (TAC) — carreira que engloba todas as categorias profissionais específicas das áreas de actividades complementares;
- 6) Técnicos de informática (TI) — carreira que engloba as categorias profissionais específicas da área de informática;
- 7) Técnicos de tráfego e condução (TTC) — carreira que engloba as funções ligadas à gestão, controlo e execução do serviço público;
- 8) Técnicos de estudos e formação (TEF) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas ao apoio técnico, preparação de trabalho, métodos de manutenção e produção pedagógica;
- 9) Pessoal de funções de apoio (PFA) — carreira que engloba as categorias profissionais ligadas a funções de apoio;
- 10) Categorias de chefia.

#### Artigo 8.º

##### Funções de início de carreira

Nos casos em que as categorias que integram as carreiras descritas no artigo 7.º deste regulamento prevejam a situação de praticante ou tirocinante, entende-se que estas posições correspondem aos trabalhadores que, exercendo a sua actividade sob orientação assídua de outrem, se preparam para o exercício pleno das funções correspondentes à respectiva categoria.

## CAPÍTULO III

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 9.º

##### Divulgação de listas de promoção

No termo do processo de avaliação de desempenho, a empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho publicando as listas ordenadas pela classificação dos trabalhadores promovidos e não promovidos.

#### Artigo 10.º

##### Produção de efeitos

O presente regulamento produz efeitos a partir da avaliação de desempenho referente a 1997-1998.

#### Artigo 11.º

##### Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas todas as disposições constantes do AE contrárias ao presente regulamento, por se consi-

derar que este é globalmente mais favorável que as disposições análogas constantes do acordo em vigor.

#### **Alterações ao clausulado do AE 1**

A entrada em vigor das disposições contidas e subjacentes ao regulamento de carreiras profissionais provocará, em princípio, a necessidade de revisão ou supressão de algumas das cláusulas que, no AE 1, regulamentam sobre a mesma matéria.

Assim, considera-se necessário que no referido clausulado sejam introduzidas as seguintes alterações:

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais**

1 — (*Nova redacção.*) Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no regulamento de carreiras profissionais (anexo I).

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores com funções de chefia**

1 — (*Nova redacção.*) Constituem cargos de coordenação, a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais, os referidos nas respectivas carreiras profissionais, constantes do capítulo 2.º, artigo 7.º, do regulamento de carreiras profissionais.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Formação e acesso profissional**

4 — (*Nova redacção.*) Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em acções de formação profissional — aperfeiçoamento, especialização, reciclagem — não poderão recusar a sua participação em tais acções, quer no âmbito das suas funções quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5 — (*Anular.*)

6 — (*Anular.*)

8 — (*Anular.*) (RCP)

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Regimes especiais de promoção**

1 — [...] ao estabelecido no regulamento de carreiras profissionais.

5 — (*Anular.*)

7 — (*Anular.*)

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Passagem automática de grupo**

1 — (*Nova redacção.*) Nos casos em que esteja prevista, a passagem automática de grupo realizar-se-á em conformidade com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais e de avaliação de desempenho.

2 — (*Nova redacção.*) Quando a avaliação de desempenho não permitir a promoção automática, poderá o

trabalhador requerer a sujeição a exame técnico-profissional no âmbito das atribuições da sua categoria profissional.

3 — (*Redacção idêntica à do n.º 5 do AE.*)

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Concursos**

1 — (*Nova redacção.*) Nos casos expressamente previstos no regulamento de carreiras profissionais e noutros em que tal forma seja considerada, em cada situação, como mais favorável para os trabalhadores e para a empresa será aberto concurso.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Preenchimento de vagas de guarda-freio**

(*Anular.*)

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Passagem semiautomática**

(*Anular.*)

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Aprendizagem e carreira profissional**

(*Anular.*)

#### **Regulamento de avaliação de desempenho do AE 1**

##### **Artigo 1.º**

##### **Objectivos**

1 — A avaliação de desempenho é um sistema de notação profissional que, realizado através de um método de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, no seu relacionamento, nos seus conhecimentos e responsabilidades, permite valorar o modo como a sua atitude profissional se adequa ao seu posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2 — A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1 — O conhecimento integral das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

2.2 — A determinação de critérios uniformes e precisos para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

2.3 — A melhoria da comunicação no seio da empresa;

2.4 — Orientar o desenvolvimento de capacidades através do estabelecimento de planos de formação mais adequados;

2.5 — Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

##### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa representados pelos sindicatos outor-



gantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores.

### Artigo 3.º

#### Competências

1 — É da competência da empresa:

1.1 — Elaborar, de acordo com os «factores de desempenho» e respectivas ponderações definidos no âmbito do presente regulamento, o instrumento de notação destinado à avaliação de cada trabalhador (anexo A) (\*);

1.2 — Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho distribuindo os instrumentos de notação pelos trabalhadores e pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos, progressões e promoções, à luz do disposto no regulamento de carreiras profissionais;

1.3 — Divulgar os resultados da avaliação de desempenho;

1.4 — A empresa elaborará anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico e que versará os resultados obtidos, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos.

2 — É da competência das hierarquias (notadores) de cada trabalhador:

2.1 — Avaliar o trabalhador, assinalando, no instrumento de notação, a respectiva «entrada valorativa» de cada «factor de desempenho»;

2.2 — Dar conhecimento da avaliação de desempenho a cada trabalhador, podendo este, caso discorde da mesma, exigir a entrevista com os notadores e fazer a sua auto-avaliação;

2.3 — Assinar o instrumento de notação e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação de desempenho, anexando a ficha de auto-avaliação e outros eventuais elementos de fundamentação desta e entregando cópia da ficha de notação;

2.4 — Promover a entrega de cópia do instrumento de notação contendo a informação da pontuação final a cada um dos notados no prazo de 8 dias úteis.

3 — É da competência das organizações sindicais:

3.1 — Elaborar parecer a anexar ao relatório do processo da avaliação de desempenho referido no n.º 1.4.

### Artigo 4.º

#### Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho baseia-se nos elementos recolhidos ao longo do período a que reporta em relação ao desempenho individual de cada trabalhador, enquanto titular de um posto de trabalho.

2 — A avaliação de desempenho é feita através do seguinte conjunto de factores de desempenho:

(\*) Constando do anexo A quais os factores que se aplicam a cada função.

Factor	Atributo
1 — Aperfeiçoamento profissional .....	Interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional, corrigindo defeitos e pontos fracos.
2 — Responsabilidade .....	Capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.
3 — Qualidade de trabalho .....	Perfeição na execução do trabalho produzido.
4 — Rendimento do trabalho .....	Quantidade do trabalho produzido dentro dos prazos fixados.
5 — Adaptação às condições de trabalho .....	Capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que a função se desenvolve.
6 — Relações humanas .....	Capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.
7 — Iniciativa/criatividade .....	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.
8 — Espírito de equipa .....	Facilidade de integração, participação e cooperação em trabalho de equipa.
9 — Liderança .....	Capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.
10 — Motivação .....	Empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.
11 — Análise e síntese .....	Capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.
12 — Facilidade de expressão .....	Capacidade para compreender e para se exprimir tanto verbalmente como por escrito.
13 — Conhecimentos profissionais .....	Capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.
14 — Apresentação .....	Atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.

3 — Cada factor de desempenho é graduado numa escala de cinco «entradas valorativas»:

- 1) *Medíocre;*
- 2) *Insuficiente;*
- 3) *Médio;*
- 4) *Bom;*
- 5) *Muito bom.*

4 — A avaliação de desempenho é feita por dois níveis de notação:

4.1 — O 1.º nível de notação, composto pela chefia directa, faz a valoração dos factores de desempenho de acordo com o descrito no n.º 3 deste artigo.

4.2 — O 2.º nível de notação, composto pelo 1.º nível de chefias superiores caso o trabalhador tenha tempo de permanência igual ou superior ao mínimo necessário para ser passível de progressão/promoção ou pelo nível mais elevado de chefias intermédias nos restantes casos, procede à quantificação de cada factor, determina o resultado correspondente — pontuação final — e promove entrevistas, que são da iniciativa dos notados.

5:

5.1 — As pontuações finais de todos os notados serão objecto de homogeneização, de carácter estatístico, apli-

cável por carreira e ao universo da empresa, através do método quantitativo seguinte, para determinação da nota final:

$$NF = PF + (M-n) \times G$$

em que:

*NF*=nota final do avaliado;  
*PF*=pontuação final do avaliado atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;  
*M*=média simples dos notadores e da sua carreira;  
*n*=média simples das avaliações do seu notador de 2.º nível para a sua carreira;  
*G*=grau de homogeneização (0,3).

5.2 — Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6 — A qualidade de desempenho, relacionada com os aspectos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto, é determinada pela metodologia constante do anexo B e será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho — classificação final — de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual (percentagem)		Parcela a adicionar à nota final (factor)
De	A	
0	1,49	5
1,5	3,49	4
3,5	6,49	3
6,5	9,49	2
9,5	12,49	1
12,5	100	0

7 — A classificação final assim obtida será expressa em percentagens, com arredondamento às centésimas.

8 — Para efeitos das disposições constantes no regulamento de carreiras profissionais, a classificação final terá a seguinte correspondência qualitativa:

Avaliação de desempenho	Qualificação	De	A
Negativa .....	<i>Medíocre</i> <i>Insuficiente</i>	— 20,01	20 38
Positiva .....	<i>Médio</i> <i>Bom</i> <i>Muito bom</i>	38,01 64,01 90,01	64 90 —

9 — Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores será automaticamente atribuída a classificação final mínima positiva, conforme estabelecido no n.º 8 deste artigo.

10 — Nos casos referidos no número anterior poderá, caso a hierarquia entenda existir período de prestação de trabalho suficiente, ser o trabalhador avaliado desde que o resultado dessa avaliação seja positivo.

11 — As situações de pontuação final inferior a 38,01, carecem de fundamentação circunstanciada, face ao carácter de excepção que encerram.

## Artigo 5.º

### Homologação

1 — A classificação final de cada notado será objecto de homologação da responsabilidade da chefia de primeira linha da estrutura onde se encontra inserido.

2 — Após esta homologação, a classificação final produzirá efeitos nos termos do regulamento de carreiras profissionais, sendo introduzida no cadastro individual do trabalhador.

## Artigo 6.º

### Intervenção dos notados

1 — Cada trabalhador fará, com carácter facultativo, a sua auto-avaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2 — A cada trabalhador notado, após tomar conhecimento da sua avaliação, compete:

2.1 — Assinar o instrumento de notação, sem o que não será a sua avaliação de desempenho do período a que se reporta considerada válida nem conferindo direito a recurso;

2.2 — Solicitar, sempre que o entenda, a inclusão de informação complementar julgada útil para o seu desenvolvimento profissional.

## Artigo 7.º

### Recursos

1 — Após a entrega do documento da pontuação final atribuída, o trabalhador poderá recorrer da sua avaliação.

2:

2.1 — Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação e fundamentação relativa aos factores em que foi avaliado.

2.2 — A inexistência de fundamentação ou a contestação de forma genérica da avaliação implica a anulação do acto.

3 — O recurso será apresentado por escrito ao notador do 2.º nível no prazo máximo de 10 dias úteis contados a partir da tomada de conhecimento da pontuação final.

4:

4.1 — A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do instrumento de notação, inibe a possibilidade da existência de recurso.

4.2 — A contagem do tempo a que se refere o n.º 3 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação ou da sua recusa pelo trabalhador.

5 — O avaliador de 2.º nível deverá enviar o recurso à Direcção de Pessoal, no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua recepção, acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

6 — Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará parecer sobre o mesmo no prazo máximo de 60 dias.

7 — A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção do último parecer da comissão de recurso.

8 — A decisão do recurso será comunicada por escrito ao trabalhador.

#### Artigo 8.º

##### Comissão de recurso

1 — A comissão de recurso a que se refere o artigo anterior será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido por comum acordo entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2 — O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

#### Artigo 9.º

##### Período de avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho reportar-se-á a um período de 12 meses (Fevereiro a Janeiro) e realizar-se-á de 1 de Fevereiro a 31 de Março de cada ano.

A sua produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, verificar-se-á em 1 de Julho de cada ano.

2 — Caso se verifique mudança de órgão e ou hierarquia no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, a valoração deverá integrar a opinião da hierarquia anterior sempre que possível.

3 — A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de actividade na empresa.

#### Artigo 10.º

##### Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A divulgação da classificação final será feita directamente aos trabalhadores através de impresso próprio, a criar para o efeito.

#### Artigo 11.º

##### Não discriminação

É vedado à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 12.º

##### Salvaguarda

A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita por qualquer das partes nos termos preconizados no AE em vigor.

### ANEXO A

#### Instrumento de notação

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Qualidade de trabalho — perfeição na execução do trabalho produzido.	Comete incorrecções graves e frequentes, reque-rendo constante verificação.	Comete erros pouco graves nas tarefas de rotina, necessitando, por vezes, de correcção.	Raramente comete erros, embora necessite de verificação em algumas tarefas.	Executa correctamente o trabalho, oferecendo confiança.	É perfeito em qualquer trabalho, oferecendo total confiança.
Rendimento do trabalho — quantidade de trabalho produzido dentro dos prazos fixados.	Denota falta de rapidez e irregularidade na execução e tem grande dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é irregular, mostrando alguma dificuldade em cumprir prazos.	O seu nível de produção é satisfatório e preocupa-se com o cumprimento dos prazos.	Com bom nível de produção, cumprindo sempre os prazos.	Com elevado nível de produção, tende a otimizar os prazos.
Motivação — empenhamento demonstrado no exercício da função e na prossecução dos objectivos da empresa.	É pouco interessado na sua função, desanimando com frequência.	Com interesse irregular pela sua função, revelando falta de empenhamento.	Demonstra interesse pela sua função.	Desempenha a sua função com muito interesse sem quebrar no empenhamento.	Mostra excepcional interesse no desempenho da sua função.
Relações humanas — capacidade de promover e manter uma relação de confiança com as pessoas a nível interno ou externo, dando uma boa imagem quer pessoal quer da empresa.	Demonstra dificuldade de relacionamento com tendência para criar situações conflituosas.	Tem uma atitude de indiferença sem se preocupar em criar relação de confiança e simpatia.	Tem facilidade de se relacionar com os colegas ou utentes e raramente cria situações de conflito.	Tem muita facilidade em relacionar-se com colegas ou utentes, conseguindo uma relação de confiança e simpatia.	Tem uma atitude exemplar de correcção e simpatia com colegas ou utentes, procurando dar uma boa imagem da empresa.

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Aperfeiçoamento profissional — interesse e esforço demonstrado em melhorar a sua prática profissional, corrigindo defeitos e pontos fracos.	Não revela qualquer interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Revela pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos profissionais e melhorar a qualidade do trabalho.	Com interesse em aumentar naturalmente os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela frequente interesse em melhorar os seus conhecimentos profissionais e aperfeiçoar o seu trabalho.	Revela interesse metódico e sistemático em melhorar os seus conhecimentos profissionais e a qualidade do trabalho.
Responsabilidade — capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, assim como a de cumprir as normas de segurança em vigor.	Tem um fraco sentido das responsabilidades e é descuidado no cumprimento das normas de segurança.	Atribui, quase sempre, a terceiros as consequências desagradáveis dos seus actos, mostrando pouca preocupação pela segurança própria e dos outros.	É satisfatório o seu sentido das responsabilidades tanto no assumir a consequência dos seus actos como no cumprimento das normas de segurança.	É muito ponderado, assumindo sempre as consequências dos seus actos e cumprindo rigorosamente as normas de segurança.	Tem elevado sentido das responsabilidades, assumindo integralmente e corrigindo, se necessário, os seus actos; preserva eficazmente a segurança pelo cumprimento excepcional das normas de segurança.
Conhecimentos profissionais — capacidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos e de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.	Os seus conhecimentos são notoriamente insuficientes para o desempenho da função.	Revela lacunas importantes ao nível dos seus conhecimentos profissionais e tem dificuldade em aplicá-los.	Com conhecimentos profissionais adequados e sem dificuldade na sua aplicação.	Com bons conhecimentos profissionais e bom ajustamento a situações de maior grau de dificuldade.	Com muito bons conhecimentos profissionais e excepcional adaptação a situações mais complexas.
Aplicação às condições de trabalho — capacidade de adaptação às condições ambientais, físicas e psicológicas em que o trabalho se desenvolve.	Tem grande dificuldade de adaptação às condições adversas (psicofísicas) surgidas na execução do trabalho.	Tem dificuldade de acção ou decisão conveniente perante situações adversas.	Adapta-se, geralmente, às situações adversas, embora possa revelar insegurança na acção ou decisão.	Revela boa adaptação às diferentes situações, agindo e tomando decisões mesmo em situações menos comuns.	Tem uma excelente adaptação a todas as situações, sabendo distingui-las e tomando a acção ou decisão mais correcta, mesmo sob tensão.
Espírito de equipa — facilidade de integração, participação e cooperação de trabalho de equipa.	Prejudica a eficácia dos trabalhos em equipa pela sua má colaboração ou individualismo.	Integra-se com dificuldade e toma, quase sempre, atitude passiva em trabalhos de equipa.	Tem quase sempre uma participação activa em trabalhos de equipa contribuindo para a sua eficácia.	Participa e colabora activamente em todos os trabalhos de grupo e é receptivo às ideias dos outros.	Dá sempre um óptimo contributo a trabalhos de grupo e contribui para a participação dos outros.
Facilidade de expressão — capacidade para compreender e para se exprimir, tanto verbalmente como por escrito.	Revela grandes deficiências de comunicação com incorrecções de linguagem.	Com um nível aceitável de comunicação, embora com algumas deficiências de linguagem.	Com um nível de comunicação e de linguagem aceitáveis.	Com bom nível de comunicação, exprimindo-se com facilidade.	Com um bom nível de comunicação, utilizando uma linguagem correcta, clara e concisa.
Iniciativa/criatividade — capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos de trabalho que constituem soluções adequadas a situações novas ou de rotina.	É incapaz de tomar iniciativas e dar resposta adequada a situações não rotineiras.	Tem dificuldade em criar respostas originais a situações novas ou de rotina.	Procura criar respostas adequadas a situações novas ou de rotina, necessitando de apoio para as tornar eficazes.	Esforça-se por empreender acções e por criar e desenvolver novos métodos, apresentando sugestões oportunas e adequadas.	Encontra respostas adequadas, atempadas e originais para problemas novos ou de rotina, sendo capaz de determinar, por si, as soluções mais eficazes.
Análise/síntese — capacidade de identificar os vários aspectos de um problema e de todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Com grandes dificuldades na análise global dos problemas, confundindo o essencial com o acessório.	Tende para a superficialidade, só raramente analisando os problemas de maneira satisfatória.	Ponderado na análise das relações causa/efeito de problemas simples embora com dificuldades na análise de problemas complexos.	Sabe identificar os aspectos mais importantes de um problema, as suas implicações e interligações.	Analisa correctamente todos os problemas, mesmo os mais complexos.

Factor/atributo	Entradas valorativas				
	1	2	3	4	5
Liderança — capacidade de orientar e dinamizar a actuação dos seus colaboradores através de um clima de confiança e cooperação mútuas.	Adopta atitude autocrática na actuação com os seus colaboradores; tem tendência para absolutizar os seus pontos de vista.	Com pouca disponibilidade para os seus colaboradores, pelo que não facilita o desenvolvimento, o clima de confiança e cooperação.	Com interesse pelos seus colaboradores e dá atenção às suas opiniões, permitindo um clima de confiança e a cooperação.	Fomenta um bom clima de trabalho, estimulando a participação e cooperação.	Mantém um excelente espírito de cooperação e clima de confiança, reconhecendo e favorecendo o desenvolvimento dos seus colaboradores.
Apresentação — atenção dispensada à sua apresentação pessoal, tendo em vista as actividades da função que desempenha.	É desleixado na apresentação pessoal, revelando falta de asseio.	A sua apresentação é pouco cuidada e está sujeita a chamadas de atenção.	Com apresentação e asseio adequados às funções que desempenha.	Preocupa-se com a sua apresentação, tendo sempre em atenção as funções que desempenha.	A sua apresentação é esmerada e tem sempre presente a sua importância na função que desempenha.

## ANEXO B

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 4.º do regulamento de avaliação de desempenho estabelece-se:

1 — Serão consideradas como absentismo, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste anexo, as ausências seguintes:

- Falta injustificada;
- Licença sem vencimento;
- Doença;
- As ausências referidas na cláusula 37.<sup>a</sup>, alíneas b) e c), do AE em vigor, com excepção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos;
- As ausências referidas nas alíneas f) da cláusula 37.<sup>a</sup>, exceptuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;
- As ausências referidas nas alíneas e), g), i), l), m), n) e o) da cláusula 37.<sup>a</sup> do AE;
- A prestação de serviço militar obrigatório;
- Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2 — Não serão consideradas como absentismo as seguintes ausências:

- Licença de parto;
- Acidente de trabalho;
- As ausências motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos dadas ao abrigo das alíneas b) e c) da cláusula 37.<sup>a</sup> do AE em vigor;
- As ausências referidas nas alíneas d), h) e j) da cláusula 37.<sup>a</sup> do AE em vigor;
- As ausências referidas na alínea f) da cláusula 37.<sup>a</sup>, quando derivadas do interesse da empresa e, como tal, expressamente reconhecidas por esta.

3 — Se em função do que vier a ser fixado na lei forem tipificadas doenças profissionais para as profissões existentes na empresa, as ausências motivadas pelas mesmas não serão consideradas para efeitos de determinação da taxa de absentismo.

4 — O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as

férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

### Definição de funções

#### Carreira 1

Técnicos de manutenção e fabrico (TMF)

#### Não qualificados

##### Grupo A

*Ajudante.* — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo no entanto desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

#### Qualificados

##### Grupo B

*Operador de máquinas auxiliares.* — É o trabalhador que trabalha com as máquinas de decapar por jacto, esmerilar, furar, limar, atarraxar, balancé, prensar, serar e detectar fracturas ou outras mais simples.

##### Grupo C

*Limpador-reparador.* — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustível, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.

##### Grupo D

*Estofador.* — É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a

estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.

*Ferreiro.* — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais, fabrica e repara peças de metal aquecidas em forja ou fornos ou que, utilizando o martelo-pilão, dá formas definitivas ou aproximadas, para acabamento posterior, a peças de metal aquecido à forja.

*Fundidor.* — É o trabalhador que executa trabalhos de fundição, condução de fornos, vazamento e operações de estanhagem e moldações para termite. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, executa pequenas tarefas de conservação dos fornos de fundição.

*Funileiro-casquinheiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, tais como depósitos, radiadores, permutadores de calor, condutas e outros, aos quais estão associadas as técnicas de traçagem, corte, moldação e soldagem a estanho, realizando as suas tarefas quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

*Moldador de fibra de vidro.* — É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.

#### Grupo E

*Bate-chapas.* — É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente medição, traçagem, corte mecânico, e oxicorte, dobragem, soldadura, rebiteagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer em outras instalações da empresa.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias, para construção civil e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

*Mecânico de carroçarias.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

*Electricista de veículos de tracção eléctrica.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos de tracção eléctrica, ascensores e similares, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer nas instalações da empresa. Quando necessário e desde que devidamente habilitado, poderá conduzir eléctricos, quer na CCFL quer no exterior, no desempenho das suas funções.

*Electricista auto.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias,

substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes eléctricos de veículos automóveis e similares; sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

*Electromecânico.* — É o profissional electricista de tracção eléctrica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tracção eléctrica, ascensores e outro equipamento (de accionamento eléctrico).

*Electricista bobinador.* — É o trabalhador que executa bobinagem e repara, manual ou mecanicamente, bobinas de motor, geradores, transformadores ou qualquer outro equipamento, utilizando a aparelhagem necessária.

*Fresador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

*Pintor de veículos e máquinas.* — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.

*Pintor de publicidade.* — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície e pintura de fundos para publicidade, pintura de todo o género de publicidade, incluindo letras, figuras e traços; pratear, dourar e fazer decalcomanias; trabalhos de serigrafia; enfeitar autocarros, eléctricos, etc., usando decalcomanias.

*Reparador mecânico de eléctricos.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos de tracção eléctrica e ascensores, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial traçagem, corte mecânico e oxicorte, dobragem, soldadura, rebiteagem e desempenagem, realizando operações complementares quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes, os quais exigem acabamentos rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de dese-

nho de máquinas, técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas-ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebardagem e outras da mesma natureza.

**Rectificador mecânico.** — É o trabalhador que executa trabalhos em máquinas de regularizar, rectificar ou polir superfícies metálicas com muito pequenas tolerâncias, com base em desenhos, peças modelo e outras especificações técnicas das peças a trabalhar.

**Soldador.** — É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura eléctrica e oxi-acetilénica e operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projecção.

**Torneiro mecânico.** — É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos mecânicos, desbastando os materiais por técnicas de arranque por apara, recorrendo a conhecimentos de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento de ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.

**Mecânico de automóveis.** — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.

#### **Altamente qualificados**

**Técnico de manutenção e fabrico.** — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

#### **Coordenação**

**Operário-chefe.** — É o trabalhador qualificado profissionalmente que tem competência coordenadora e sentido social prático para acompanhar e dirigir nas tarefas habituais os operários (qualificados e indiferenciados), executando tarefas próprias da categoria profissional sempre que as funções de chefia lho permitam.

**Mestre.** — É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficiais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica rela-

cionados com o sector que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Compete-lhe fazer a verificação, pelo menos anualmente, dos inventários respectivos. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.

#### **Carreira 2**

Técnicos de manutenção de instalações (TMI)

#### **Não qualificados**

Grupo A

**Ajudante.** — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo no entanto desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.

É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

#### **Qualificados**

Grupo B

**Canalizador.** — É o trabalhador que executa a junção, ajustagem, montagem e reparação de canalizações, tubagens e redes de tubos, bem como dos acessórios que com elas estejam directamente relacionados.

**Pintor de construção civil.** — É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfícies, pintura, envernizamento e outros acabamentos superficiais de edifícios, seus componentes e guarnições, instalações e mobiliário, realizando tarefas com eles relacionadas, nomeadamente substituição de vidros, montagem e desmontagem de portas e painéis e preparação, afinação e limpeza de todos os materiais e utensílios utilizados.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que executa trabalhos de construção, conservação, demolição de alvenarias e betão, assentamento e canalizações para esgotos. Acessoriamente, pode executar acabamentos e revestimentos.

Grupo C

**Electricista montador de cabos.** — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.

**Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização.** — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, aparelhos eléctricos de refrigeração e climatização; trabalha com aparelhos eléctricos, tais como queimadores, grupos electrobombas especiais, unidades de refrigeração e aquecimento, o que exige conhecimentos especiais;

interpreta os esquemas de montagem e outras especificações técnicas; monta e instala os aparelhos e respectivos dispositivos de comando automático, de controlo, de protecção e segurança, os indicadores de pressão, de temperatura e de humidade; procede à cablagem e efectua ligações de alimentação entre quadros e respectivos aparelhos; põe a funcionar todo o conjunto para comprovar a montagem e detectar possíveis deficiências e avarias; procede às reparações necessárias e desmonta ou substitui, se for caso disso, determinadas peças de instalação; pode, por vezes, estar incumbido da montagem e instalação de máquinas (motores, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos), que abastece de gás refrigerante, ou de outra aparelhagem a ser designada em conformidade.

*Electricista de instalações industriais.* — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara elevadores, instalações eléctricas de iluminação, sinalização e força motriz, motores, geradores, transformadores, quadros e aparelhagem de baixa tensão.

*Electricista montador de linhas aéreas.* — É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tracção eléctrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.

*Foguetiro.* — É o trabalhador que vigia e promove a eficiência de geradores de vapor automático e semiautomático para fornecimento de força motriz ou aquecimento industrial, reparando eventuais avarias; acciona válvulas ou outros dispositivos para manter a água ao nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; activa o fogo ou regula a chama, consoante se pretenda água quente, vapor ou água sobreaquecida; verifica, por meio de manómetros, termómetros, pressóstatos e outros indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas para os objectivos em vista; substitui os bicos queimadores quando estejam a funcionar deficientemente; procede a operações de limpeza e reparações, comunicando superiormente as anomalias verificadas, e preenche impressos adequados para execução de gráficos de rendimento.

*Reparador-assentador.* — É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, tais como fundição, soldadura, oxi-acetileno e termite, rebarbação, limagem e pequena forjação.

#### **Altamente qualificados**

*Técnico de manutenção de instalações.* — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionadas, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

#### **Coordenação**

*Operário-chefe.* — (Descrito na carreira 1.)

*Mestre.* — (Descrito na carreira 1.)

### **Carreira 3**

Técnicos de manutenção electrónica (TME)

#### **Qualificados**

*Mecânico de telefones.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio de instalações, equipamento, aparelhos telefónicos e de telecomunicações, executando outras tarefas com eles relacionadas, quer em oficinas quer no exterior, e recebe assistência dos electrotécnicos.

*Electricista operador de quadro.* — É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação receptora, transformadora e distribuidora de energia eléctrica, compreendendo as respectivas máquinas eléctricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de alta e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.

#### **Altamente qualificados**

*Electrotécnico de instalações de potência.* — É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação e ensaio, manobras e comando de instalações e equipamento, de alimentação e transformação; medição, protecção e distribuição de energia eléctrica para fins de tracção, força motriz, iluminação e outros, realizando outras tarefas com eles relacionadas em oficinas, no exterior e em quadros ou salas de comando.

*Electrotécnico de telefones.* — É o trabalhador que monta, ensaia, ajusta, instala e repara instalações telefónicas manuais ou automáticas; examina desenhos e diagramas; instala quadros telefónicos; utiliza aparelhos eléctricos de medida e controlo para detectar deficiências de funcionamento do equipamento e dos respectivos circuitos; procede a ensaios e verificações.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador especializado em electrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica; detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

#### **Coordenação**

*Mestre.* — (Descrito na carreira 1.)

### **Carreira 4**

Técnicos de actividades administrativas (TAA)

#### **Qualificados**

##### **Grupo A**

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas.

#### **Altamente qualificados**

##### **Grupo B**

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas mais elevados, maior complexidade e responsabilidade.

*Técnico de horários e escalas.* — É o trabalhador que, a partir de uma base dada pelos serviços de tráfego,



elabora graficamente os horários da rede geral (auto-carros e eléctricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respectivas estações até à sua recolha. Elabora também, a partir dos tempos de trabalho dos veículos, as escalas horárias para o pessoal de tráfego, tendo em atenção os regulamentos de trabalho do pessoal, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Elabora o expediente resultante das tarefas antes referidas.

*Mandatário de contencioso.* — É o trabalhador que efectua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, actuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.

*Agente de compras.* — É o trabalhador que tem por missão prospectar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra, nas melhores condições possíveis, dos materiais necessários à laboração da empresa, competindo-lhe acompanhar essa compra até à entrega, em tempo oportuno, dos materiais ao seu destinatário e à liquidação da respectiva dívida ao fornecedor.

*Secretário.* — É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com o chefe de serviço/divisão, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

#### Quadros médios

##### Grupo C

*Controlador de «stocks».* — É o trabalhador que, com base nas directrizes técnico-económicas definidas pela gestão de stocks, nas informações recebidas dos utilizadores e outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos stocks dentro dos níveis adequados.

*Analista de processo.* — É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos, minuta correspondência, dá e recolhe as informações necessárias ao andamento do processo, recebe as participações passíveis de sanção disciplinar, instrui o processo e assina as notas de culpa, aprecia, quando entender esgotadas as diligências de instrução, a prova indiciária obtida, procurando enquadrar os factos no ordenamento jurídico que entenda aplicável.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador com conhecimentos elementares de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de escritório que colabora directamente com a chefia de direcção, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.

##### Grupo D

*Documentalista.* — É o trabalhador especializado no manejo e exploração dos documentos, enquanto suportes da informação, e conhecedor dos princípios teóricos e práticos das técnicas documentais destinadas ao tratamento (automatizado ou não) da informação especializada.

#### Coordenação

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que, além de executar diversas tarefas administrativas, dirige e coordena o trabalho de um grupo de profissionais ou é responsável por uma área administrativa específica.

##### Carreira 5

Técnicos de actividades complementares (TAC)

#### Não qualificados

##### Grupo A

*Ajudante.* — É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respectivas funções, podendo no entanto desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.

Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz. É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.

#### Qualificados

##### Grupo B

*Entregador de ferramentas e materiais.* — É o trabalhador que entrega, recebe e coloca no seu lugar as ferramentas, os materiais e os produtos que lhe são requisitados.

##### Grupo C

*Telefonista.* — É o trabalhador que tem a seu cargo ligações telefónicas e a transmissão, verbal ou escrita, das comunicações recebidas.

*Relojoeiro.* — É o trabalhador que procede à verificação e reparação dos relógios de ponto, parede e ronda.

##### Grupo D

*Visitador.* — É o trabalhador que visita doentes ou sinistrados. Presta também serviços externos ligados ao serviço de assistência.

##### Grupo E

*Caixa-bilheteiro.* — É o trabalhador que recebe e confere receitas de tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efectua pagamentos de remunerações e outros, fornece bilhetes e verifica os existentes em poder dos cobradores, apura as existências de bilhetes e senhas de transporte e executa as demais tarefas afins às caixas.

##### Grupo F

*Fotógrafo montador.* — É o trabalhador que, para além de tirar fotografias a pessoas, edifícios, objectos ou outros motivos, as selecciona, coordena e reúne, por forma a respeitar a ideia criadora e assegurar a qualidade técnica e o ritmo.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços

da empresa, orientando tarefas do pessoal que trabalha no mesmo sector.

*Impressor.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de impressão.

#### **Altamente qualificados**

*Técnico de actividades complementares.* — É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.

#### **Coordenação**

*Fiel-chefe.* — É o trabalhador que tem por missão a responsabilidade de velar pela gestão física (recepção quantitativa, arrumação, conservação e expedição) e administrativa (circuitos documentais) dos tipos de materiais específicos existentes num armazém ou subarmazém e orientar os fiéis ou outros trabalhadores do mesmo sector.

*Chefe de armazém.* — É o trabalhador que dirige um armazém, ou subarmazém, ou controla tipos de materiais específicos existentes, tendo a seu cargo as seguintes funções principais: coordenar todas as acções de gestão física e administrativa; colaborar activamente nas acções de gestão económica de *stocks* (actuar sobre situações de rotura, excedentes e monos); velar pela segurança dos materiais e instalações; orientar os trabalhadores ligados à função de armazenagem e movimentação de materiais, competindo-lhe ainda assegurar o necessário apoio aos utilizadores dos materiais à sua guarda e obter daqueles as informações indispensáveis ao desempenho da sua missão.

#### **Carreira 6**

Técnicos de informática (TI)

#### **Altamente qualificados**

*Operador de informática.* — É o trabalhador possuidor de conhecimentos gerais de informática, em particular dos sistemas operativos em exploração, que dirige e controla o funcionamento do computador bem como dos seus equipamentos periféricos, a partir das consolas.

Analisa a documentação referente aos trabalhos a processar, de modo a preparar convenientemente o equipamento. Exerce funções de vigilância sobre o equipamento de comunicações e intervém sobre o mesmo em caso de anomalia.

Assume, na medida em que a sua experiência o permita, a responsabilidade dos trabalhos que decorrem no seu turno e por indicação superior poderá alterar prioridades na execução de trabalhos de modo a tirar maior rendimento do computador, obviando situações de congestionamento.

#### **Quadros médios**

*Programador.* — É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação.

Verifica a lógica dos programas e prepara os *jobs* de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera as folhas de exploração e *dossiers* de programação.

Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina.

Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.

*Analista de informática.* — É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada.

Com a correspondente evolução passará a estudar os projectos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do *dossier* de estudo e projecto, de tal forma seja possível a sua implementação em computador.

Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efectua entrevistas com os utilizadores e discute e propõe soluções. Elabora relatórios e *dossiers* de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.

*Técnico de sistemas.* — É o trabalhador que, possuidor de uma boa formação técnica na área de informática, nas componentes de *hardware* e *software*, apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão do administrador de sistemas, podendo exercer funções de chefia/coordenação.

Estabelece a ligação entre analistas, programadores, operadores e utilizadores. Colabora com os responsáveis pelo sistema informático na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de *performance* do *software* de sistema. Apoia na implementação da base de dados, planeamento das capacidades e recuperação de dados e zela pela sua integridade.

Devidamente autorizado, atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso e respectivos privilégios e presta assistência aos mesmos.

Estará no seu âmbito a análise de problemas de comunicações e interlocução com as empresas operadoras de telecomunicações.

#### **Carreira 7**

Técnicos de tráfego e condução (TTC)

#### **Qualificados**

*Motorista de ligeiros e pesados.* — É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detecte durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.

*Bilheteiro de postos de informação.* — É o trabalhador que, nos postos de informação e venda de bilhetes da Carris, presta ao público as informações e esclarecimentos solicitados sobre o serviço de transportes da cidade, para o qual vende os respectivos títulos de transporte e documentos de informação. É responsável pelo bom funcionamento do seu posto, competindo-lhe manter

actualizados os seus conhecimentos sobre a rede de transportes de Lisboa, dando ainda ao tráfego a assistência que esteja ao seu alcance.

**Guarda-freio.** — É o trabalhador que, devidamente habilitado com a respectiva matrícula, predominantemente conduz veículos de tracção eléctrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

**Motorista de serviços públicos.** — É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e, sempre que possível, os horários. Pode ainda na falta de motorista de ligeiros e pesados, conduzir veículos pesados ou ligeiros. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com obliteradores, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que forem encontrados sem bilhete.

#### **Altamente qualificados**

**Técnico de tráfego e condução.** — É o trabalhador oriundo de motorista de serviços públicos ou guarda-freio que, para além do desempenho das funções inerentes à categoria anteriormente detida, e ajuramentado, podendo desempenhar, quando tal for do interesse do serviço e desde que possua a necessária formação, as funções de controlo de títulos de transporte, de monitoragem de acções de formação e outras relacionadas com o controlo de tráfego.

**Controlador de tráfego.** — É o trabalhador que, em regra:

- a) Em serviço de expedição ou controlo, fiscaliza o cumprimento das normas de disciplina e serviço estabelecido; fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, afluência de público, ou outras, sob orientação do posto central;
- b) Em serviço de revisão, fiscaliza o serviço de cobrança e o cumprimento das normas de disciplina e regulamentos em vigor;
- c) Na parte técnica, fiscaliza o cumprimento pelo pessoal condutor das normas técnicas e de segurança de todo o material circulante em serviço.

Os controladores de tráfego podem desempenhar as funções de instrutor ou monitor, quando necessário. Compete aos controladores de tráfego fornecer ao público, correcta e delicadamente, as informações que forem solicitadas sobre o serviço.

#### **Coordenação**

**Inspector.** — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo permanente do tráfego, seguindo directrizes preestabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Deverá pedir a colaboração dos serviços da companhia em casos de emergência e informá-los sobre anomalias que lhes digam respeito.

Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes,

verificar os horários e colaborar na elaboração de novas bases e respectivas escalas, orientar o serviço na sua área, fazer a ligação com as estações para coordenação das exigências dos serviços com as situações de pessoal, coordenar a fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão. Desempenha, quando necessário, funções de instrutor, procurando dar solução aos problemas que lhe forem apresentados.

#### **Carreira 8**

Técnicos de estudos e formação (TEF)

#### **Qualificados**

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador a quem cabe a interpretação de documentos técnicos, planos de fabrico, desenhos, normas, cadernos de encargos, etc., e a indicação dos materiais a utilizar. Também indica as máquinas a utilizar, os modos operatórios e os tempos atribuídos, com base nos planos de fabrico e outros dados elaborados pelos agentes de métodos.

Eventualmente, cabe-lhe também o estatuto de métodos, nos casos pouco complexos.

#### **Altamente qualificados**

**Técnico assistente.** — É o trabalhador, habilitado com o curso industrial das escolas técnicas, que ocupa um posto de trabalho de qualquer especialidade que, pela sua complexidade e responsabilidade, exija uma qualificação bem definida.

**Agente de métodos.** — É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica da mão-de-obra, do equipamento e das instalações.

**Orçamentista.** — É o trabalhador que determina o custo dos produtos ou dos trabalhos com base nos seus elementos constitutivos, que avalia e que obtém ou de um projecto ou de informações que lhe são fornecidas espontaneamente ou a seu pedido. Compara os orçamentos utilizados com os custos efectivos que lhe devem ser fornecidos.

**Instrutor.** — É o trabalhador que prepara e executa acções de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir e preparar os seus próprios métodos pedagógicos e materiais didácticos, ou utilizar outros predefinidos. Aplica instrumentos de avaliação do nível de conhecimentos dos formandos, apoiando a hierarquia nos locais de trabalho no acompanhamento aos trabalhadores formandos, para avaliação dos resultados da formação, devendo introduzir adaptações e alterações no conteúdo e metodologia dos cursos de formação, sob a orientação de um instrutor-coordenador. Nas mesmas circunstâncias, elabora elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das acções de formação das quais é responsável.

*Analista de trabalhos.* — É o trabalhador que coordena e orienta a acção de métodos e controla a implantação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, com ou sem recurso a apoio informático, relativos a anteprojectos ou projectos de construção. Aplica as técnicas de desenho e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais e de processos de execução nos elementos recebidos e apresenta soluções alternativas. Poderá efectuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais com liberdade para recolha de processos de execução.

#### Quadros médios

*Instrutor coordenador.* — É o trabalhador que define objectivos de formação, analisa e descreve trabalhos, elabora manuais e participa na recolha e tratamento das necessidades de formação declaradas pela hierarquia, sob orientação de um instrutor-coordenador geral.

Quando as necessidades do serviço o determinem, prepara e executa acções de formação profissional e de actualização técnica dirigidas a instrutores e outros trabalhadores.

Orienta e controla a actividade de instrutores ou de instrutores-coordenadores de escalão inferior, no âmbito de áreas de formação da sua responsabilidade, sendo igualmente responsável pela actualização dos manuais e elementos de instrução daquelas, acompanhando, para tal, as inovações tecnológicas introduzidas na empresa e na sua área de actividade. Elabora relatórios, estudos e pareceres técnicos em matéria de apoio à gestão da formação ou sobre aspectos técnicos e tecnológicos com esta relacionados.

*Desenhador de arte finalista.* — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou de uma maquete, executa com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, retoque fotográfico) o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Dá assistência aos trabalhos em produção.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projectos, anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efectua cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Instrutor-coordenador geral.* — É o trabalhador que orienta e coordena os instrutores-coordenadores dentro da sua área de responsabilidade, recolhe os indicadores mensais de formação; participa na análise e descrição de trabalhos; define objectivos de formação profissional; prepara e executa acções de actualização técnica dirigidas a instrutores e instrutores-coordenadores; quando as necessidades de serviço o determinem, elabora programas, prepara e executa acções de formação profissional; elabora textos de apoio às acções de formação; participa na elaboração de manuais de formação profissional sob orientação de um técnico de formação; estuda e utiliza a informação técnica respeitante ao conteúdo da área de formação da sua responsabilidade, acompanhando as inovações técnicas e tecnológicas introduzidas na empresa na área em referência; apoia a hierarquia nos locais de trabalho no acompanhamento dos trabalhadores formados e recolhe as informações para validar os resultados da formação.

*Técnico de higiene e segurança.* — É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspecção das diversas condições de insegurança, propondo as acções necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.

#### Carreira 9

Pessoal de funções de apoio (PFA)

#### Não qualificados

Grupo A

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos aos serviços internos, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, procede à distribuição e ao endereçamento, podendo ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que atende ao balcão do bar e verifica preços, podendo eventualmente proceder à conferência de mercadorias, substituir os controladores de caixa e, em caso de emergência, substituir o chefe de balcão. Deve ainda, na falta de estagiários de balcão, assegurar a indispensável condição de higiene dentro dos bares.

Grupo B

*Operador administrativo.* — É o trabalhador que, adstrito a um órgão administrativo, executa tarefas auxiliares de escritório ou outras compatíveis com as suas habilitações.

Grupo C

*Barbeiro.* — É o trabalhador que executa cortes de cabelo ou barba.

*Vigilante de segurança.* — É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nelas existentes, controlar o acesso, permanência e circulação de pessoas e veículos nestas instalações e fiscalizar os volumes, materiais e cargas dos veículos à entrada e saída das mesmas.

Atende e presta informações aos visitantes e outras pessoas estranhas à empresa, encaminhando-os aos serviços respectivos.

Tem a seu cargo os chaveiros de todas as instalações, registando a movimentação das chaves.

É responsável pela recepção da correspondência nos períodos em que os respectivos serviços estão encerrados.

#### Grupo F

##### Coordenação

*Barbeiro-chefe.* — É o trabalhador que, além de executar, coordena e controla o serviço de um grupo de barbeiros. Para além desta actividade, desempenha na respectiva estação tarefas de assistência e coordenação respeitantes ao sector de apoio social.

*Chefe de balcão.* — É o trabalhador que, além de executar as tarefas inerentes à categoria de empregado de balcão, controla e coordena a actividade do bar.

Distribui tarefas ao pessoal que trabalha no mesmo sector e zela pelo cumprimento das normas de disciplina.

*Controlador de actividades gerais.* — É o trabalhador que coordena um ou mais grupos de pessoal de serviços gerais (apoio social, cantinas, bares, etc.) e assegura e controla a sua actividade diária de acordo com a orientação recebida. Exerce, entre outras, e na área da sua intervenção, acções de controlo e fiscalização das instalações e do pessoal do sector da sua actividade a elas adstrito; providencia à necessidade de transportes, pequenas reparações, abastecimentos, etc., e verifica e providencia à manutenção de boas condições de limpeza e higiene em todas as instalações referidas. É o responsável, quando adstrito a essa função, pela higiene e limpeza de todo o material de cozinha e refeitório e pela fiscalização da actividade dos refeitórios e cumprimento dos contratos com os concessionários dos serviços de refeitório. Mantém ainda informado o apoio administrativo do seu sector da sua actividade diária e das ocorrências, anomalias, deficiências, etc., encontradas durante a mesma.

*Vigilante-chefe.* — É o trabalhador que, para além de executar as tarefas inerentes à categoria de vigilante de segurança, controla e coordena a actividade dos serviços de vigilância e ronda nas respectivas instalações de acordo com a orientação recebida, zelando pelo cumprimento das normas de segurança que regulam a execução destes serviços.

#### Carreira 10

##### Categorias de chefia

Sem afastamento do exercício de funções de execução correspondentes às áreas em que se inserem, às categorias de chefia correspondem às seguintes funções mínimas:

#### Grupo H

##### Coordenação

*Coordenador administrativo.* — É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um sector, colabora ainda com o chefe de sector no planeamento, organização e coordenação das restantes secções desse sector.

*Coordenador técnico.* — É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um sector, colaborará ainda com o chefe de sector no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse sector. Deverá ter o curso industrial relativo a sua profissão de origem ou equivalente; em casos excepcionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.

*Coordenador de tráfego.* — É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva o chefe de estação ou chefe de sector, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respectivo pessoal, seguindo directrizes superiormente estabelecidas e sob orientação daqueles superiores hierárquicos.

#### Grupo I

*Coordenador geral administrativo.* — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

*Coordenador geral técnico.* — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

*Coordenador geral de tráfego.* — É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à actualização e simplificação de processos e circuitos.

*Desenhador-chefe.* — É o trabalhador que, além das funções de projectista, dirige os técnicos de desenho, planeando, coordenando e controlando os trabalhos.

#### Grupo J

*Construtor civil.* — É o trabalhador que está habilitado com o curso de mestrança de construtor civil. Na generalidade, as tarefas executadas pelos construtores civis são de carácter técnico, relacionadas com o estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou com supervisão de outros técnicos, conforme a importância técnica da obra. Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, dentro do limite da sua competência. Estes problemas são, por norma, das seguintes naturezas: elaboração de projectos de estabilidade de acordo com a legislação; direcção e ou fiscalização de trabalhos de construção, ampliação, remodelação e manutenção de instalações; estabelecimento e elaboração de normas de execução; especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação de elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção de estaleiros e obras; requisição e recepção, com controlo de qualidade, de materiais de construção civil, análise e avaliação de custos de materiais e salários e controlo orçamental; autos de recepção da obra. Efectua as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

*Desenhador coordenador.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais, sendo o responsável perante a hierarquia pela respectiva área.

CARREIRA 1										Técnicos de Manutenção e Fabrico ( T.M.F.)																			
ESCALÕES EMUNERAÇÃO										CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL										ESCALÕES REMUNER.									
Q																													
P																				17									
O																				16									
N																				15									
M																				-									
L										-										M - 5 10%									
J										M - 3 10%										M - 3 15%									
I										M - 3 10%										-									
H										M - 3 15%										M - 3 15%									
G										M - 5 10%										M - 5 10%									
F										-										S 7 3 10%									
E										-										S 4 2 20%									
D										-										S 5 2 20%									
C										S 9 4 20%										S 4 2 20%									
B										S 5 2 20%										A 1 - -									
A										A 1 - -										E									
										E																			
GRUPOS PROFISSIONAIS										A										B									
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO										1 NÃO QUALIFICADO										2 - QUALIFICADO									
																				3 - ALTAMENTE QUALIFICADO									
										T.M.F										OPERÁRIO CHEFE									
																				COORDENAÇÃO									
																				MESTRE									
																				GRUPOS PROFISS									
																				NÍVEIS QUALIFIC									

LEGENDA

PROGRESSÃO

A - Automática

S - Semi-automática

M - Mérito

E - Escolha

ACESSO

E - Escolha

F - Formação

ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE

Densidade de Promoção Anual

Tempo de Permanência MIN

Tempo de Permanência MAX

Regime de Acesso

OBSERVAÇÕES

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA,SA

### Carreira 1 — Técnicos de manutenção e fabrico

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Não qualificados .....	A	625	Ajudante.
Qualificados .....	B	761	Operador de máquinas auxiliares.
	C	502	Limpador reparador.
	D	651	Estofador.
		661	Ferreiro.
		681	Fundidor.
		691	Funileiro casquinheiro.
		741	Moldador de fibra de vidro.
	E	531	Bate-chapas.
		571	Carpinteiro.
		572	Mecânico de carroçarias.
		628	Electricista v. tracção eléctrica.
		631	Electricista auto.
		636	Electromecânico.
		642	Electricista bobinador.
		671	Fresador.
		790	Pintor de veículos máquinas.
		801	Pintor de publicidade.
		831	Reparador mec. eléctricos.
		841	Serralheiro civil.
		851	Serralheiro mecânico.
		856	Rect. mecânico.
		861	Mecânico de automóveis.
		881	Soldador.
		891	Torneiro mecânico.

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Altamente qualificados .....	F	092	Técnico de manutenção e fabrico.
Coordenação .....	G	441	Operário-chefe.
	H	420	Mestre.

Acesso a técnico de manutenção e fabrico:

A promoção a TMF abrange os trabalhadores integrados nos grupos D e E desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes.

A dotação máxima para esta categoria será de 30 %.

Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para os grupos D e E, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 2    Técnicos de Manutenção de Instalações    ( T.M.I.)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									ESCALÕES REMUNER.
Q										
P										17
O										16
N										15
M										
L										
J										14
I										
H										13
G										11
F										10
E										9
D										8
C										7
B										6
A										5
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	T.M.I	OPERARIO CHEFE	MESTRE				GRUPOS PROFISS.
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	3- ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO						NÍVEIS QUALIF.
LEGENDA										
PROGRESSÃO										
ACESSO										
ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE										
OBSERVAÇÕES										

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA,SA

### Carreira 2 — Técnicos de manutenção de instalações

Nível de qualificação	Grupo de categorias	Código de categoria	Categoria
Não qualificados .....	A	627	Ajudante.
	B	551 751 781	Canalizador. Pintor de construção civil. Pedreiro.

Nível de qualificação	Grupo de categorias	Código de categoria	Categoria
Qualificados .....	C	634 637 643 644 665 821	Electricista montador de cabos. Elect. a. r. climatização. Electricista instalações industriais. Electricista mont. linhas aéreas. Fogueiro. Reparador assentador.
Altamente qualificados .....	D	093	Técnico manutenção de instalações.
Coordenação .....	E	442	Operário-chefe.
	F	417	Mestre.

Acesso a técnico de manutenção de instalações:

A promoção a TMI abrange os trabalhadores integrados nos grupos B e C desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes;  
A dotação máxima para esta categoria será de 30 %.

Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para os grupos B e C, os trabalhadores destes grupos poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 3    Técnicos de Manutenção Electrónica    ( T.M.E)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									ESCALÃO REMUNER.
R										
Q										
P										17
O										16
N										15
M										
L										14
J										
I										
H										13
G										11
F										10
E										9
D										8
C										7
B										6
A										5
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	MESTRE						GRUPOS PROFISS.
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO		3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO						NÍVEIS QUALIF.

LEGENDA

PROGRESSÃO

A - Automática

S - Semi-automática

M - Mérito

E - Escolha

ACESSO

E - Escolha

F - Formação

ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE

Densidade de Promoção Anual  
Tempo de Permanência MIN  
Tempo de Permanência MAX  
Regime de Acesso.

OBSERVAÇÕES

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA, SA



### Carreira 3 — Técnicos de manutenção electrónica

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Qualificados .....	A	731	Mecânico de telefones.
	B	629	Electricista operador de quadro.
Altamente qualificados .....	C	646	Electrotécnico de instalações de potência.
		732	Electrotécnico de telefones.
		735	Técnico de electrónica.
Coordenação .....	D	418	Mestre.

CARREIRA 4    Técnicos de Actividades Administrativas    ( T.A.A.)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									ESCALÕES REMUNER.
R										
Q										
P					- - -					17
O				- - -	E - 6 10%					16
N				E - 6 10%	M - 3 15%					15
M				M - 3 15%	M - 2 15%	- - -				
L			- - -	M - 2 15%	M - 1 15%	M - 5 10%				14
J		M - 3 20%	M - 1 15%	E / F		M - 3 15%				
I		M - 2 20%	E / F			E / F				
H		M - 2 20%								13
G	M - 2 10%	S 2 1 20%								11
F	S 6 2 20%									10
E	S 4 2 20%									9
D	S 2 1 20%									8
C	A 1 - -									7
B	E / F									6
A										5
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	CHEFE DE SECÇÃO					GRUPOS PROFISS
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS		COORDENAÇÃO					NÍVEIS QUALIF.
LEGENDA										
PROGRESSÃO			ACESSO		ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE					
A - Automática			E - Escolha							
S - Semi-automática			F - Formação							
M - Mérito										
E - Escolha										
OBSERVAÇÕES										

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA,SA

### Carreira 4 — Técnicos de actividades administrativas

Nível de qualificação	Grupo de categorias	Código de categoria	Categoria
Qualificados .....	A	111	Escriturário.
Altamente qualificados .....	B	095	Técnico administrativo.
		115	Técnico de horários e escalas.
		125	Mandatário de contencioso.
		141	Agente de compras.
		171	Secretário.

Nível de qualificação	Grupo de categorias	Código de categoria	Categoria
Quadros médios .....	C	143 167 173	Controlador de <i>stocks</i> . Analista de processos. Secretário de direcção.
	D	113	Documentalista.
Coordenação .....	E	081	Chefe de secção.

Acesso a técnico de actividades administrativas:

A promoção a TAA abrange os trabalhadores integrados no grupo A desta carreira em efectividade de funções.

Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para o grupo A, os trabalhadores deste grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 5											Técnicos de Actividades Complementares (T.A.C.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL										ESCALÕES REMUNER.	
Q												
P											17	
O											16	
N											15	
M										- - -		
L								- - -		M - 5 10%	14	
J								M - 3 10%		M - 3 15%		
I								M - 3 10%	- - -	E/F		
H								M - 3 15%	M - 3 15%		13	
G					- - -	- - -	M - 5 10%	M - 3 20%	M - 2 20%		11	
F				- - -	S 9 4 20%	S 8 4 20%	S 6 2 10%		E/F		10	
E			- - -	S 7 3 20%	S 6 3 20%	S 5 2 20%	S 5 2 20%				9	
D	- - -	S 7 3 20%	S 4 2 20%	S 2 1 20%	A 1 - - -	S 2 1 20%					8	
C	S 9 4 20%	S 4 2 20%	A 1 - - -	E/F	E/F	E/F					7	
B	S 5 2 20%	A 1 - - -	E/F								6	
A	A 1 - - -	E									5	
	E											
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F	T.A.C	FIEL CHEFE	CHEFE ARMAZ.	GRUPOS PROFISS.		
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO					3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	COORDENAÇÃO		NÍVEIS QUALIF.		

LEGENDA

PROGRESSÃO

A - Automática

S - Semi-automática

M - Mérito

E - Escolha

ACESSO

E - Escolha

F - Formação

ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE

Densidade de Promoção Anual

Tempo de Permanência MIN

Tempo de Permanência MAX

Regime de Acesso

OBSERVAÇÕES

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA, SA

### Carreira 5 — Técnicos de actividades complementares

Nível de qualificação	Grupo de categorias	Código de categoria	Categoria
Não qualificados .....	A	626	Ajudante.

Nível de qualificação	Grupo de categorias	Código de categoria	Categoria
Qualificados .....	B	721	Entregador de ferramentas e materiais.
	C	341 371	Telefonista. Relojoeiro.
	D	291	Visitador.
	E	062	Caixa-bilheteiro.
	F	365 452 711	Fotógrafo-montador. Fiel de armazém. Impressor.
Altamente qualificados .....	G	096	Técnico de actividades complementares.
Coordenação .....	H	451	Fiel-chefe.
	I	450	Chefe de armazém.

Acesso a técnico de actividades complementares:

A promoção a TAC abrange os trabalhadores integrados no grupo F desta carreira em efectividade de funções, bem como os operários-chefes;

A dotação máxima para esta categoria será de 30 %.

Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção fixadas para o grupo F, os trabalhadores destes grupo poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, um resultado de avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

CARREIRA 6    Técnicos de Informática    ( T.I.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								ESCALÕES REMUNER.
R			- - -	- - -					
Q		- - -	M - 6 10%	M - 6 10%					
P		M - 6 10%	M - 4 20%	M - 4 20%					17
O	- - -	M - 4 20%	M - 2 20%	M - 2 20%					16
N	M - 6 10%	M - 3 20%	M - 1 20%	E / F					15
M	M - 4 20%	M - 2 20%	E / F						
L	M - 3 20%	M - 2 20%							14
J	M - 2 20%	M - 1 20%							
I	M - 2 20%	E / F							
H	M - 1 20%								13
G	E								11
F									10
E									9
D									8
C									7
B									6
A									5
GRUPOS PROFISSIONAIS	OPERADOR DE INFORM.	PROGRAMAD.	ANALISTA DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE SISTEMAS					GRUPOS PROFISS
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO	4 - QUADROS MÉDIOS							NÍVEIS QUALIF.
LEGENDA					OBSERVAÇÕES				
PROGRESSÃO		ACESSO		ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE					
[A] - Automática		[E] - Escolha		<div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div><div>Densidade de Promoção Anual</div><div>Tempo de Permanência MIN -</div><div>Tempo de Permanência MAX</div><div>Regime de Acesso</div></div>					
[S] - Semi-automática		[F] - Formação							
[M] - Mérito									
[E] - Escolha									

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA, SA

### Carreira 6 — Técnicos de informática

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Altamente qualificados .....	A	131	Operador de informática.
Quadros médios .....	B	161	Programador.
	C	163	Analista de informática.
	D	164	Técnico de sistemas.

CARREIRA 7    Técnicos de Tráfego e Condução    ( T.T.C.)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									ESCALÕES REMUNER.
R										
Q										
P										17
O										16
N										15
M										
L								- - -		14
J								E - 5   10%		
I								M - 3   15%		
H					- - -		- - -	E / F		13
G		- - -	M - 5   15%	S   5   3   20%		S   5   3   20%				11
F	- - -	S   8   4   20%	S   6   2   20%							10
E	S   5   2   10%	S   5   2   20%	S   5   2   20%							9
D	S   4   2   20%	A   1 - -	S   2   1   20%							8
C	A   1 - -	E / F	E / F							7
B	E									6
A										5
GRUPOS PROFISSIONAIS	MOT. LIG. PESADOS	BILHTEIROS PVPs	MOT.SERV.PUB GUARDA FREIO	T.T.C.	CONTROLADOR DE TRÁFEGO	INSPECTOR				GRUPOS PROFISS.
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO			3 - ALTAMENTE QUALIFICADO		COORDENAÇÃO				NÍVEIS QUALIF.

LEGENDA

PROGRESSÃO

A - Automática

S - Semi-automática

M - Mérito

E - Escolha

PROMOÇÃO

E - Escolha

F - Formação

ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE

Densidade de Promoção Anual

Tempo de Permanência MIN

Tempo de Permanência MAX

Regime de Acesso

OBSERVAÇÕES

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA,SA

### Carreira 7 — Técnicos de tráfego e condução

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Qualificados .....	A	321	Motorista de ligeiros e de pesados.
	B	914	Bilheteiro de postos de informação.
	C	921 941	Guarda-freio. Motorista de serviços públicos.

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Altamente qualificados .....	D	097 098	Técnico de tráfego e condução (MSP). Técnico de tráfego e condução (GF.)
	E	911	Controlador de tráfego.
Coordenação .....	F	931	Inspector.

Acesso a técnico de tráfego e condução:


A promoção a TTC abrange os motoristas de serviço público e guarda-freios em efectividade de funções;  
A dotação máxima para esta categoria será de 30%.

Regime especial de acesso e progressão:

Para além das densidades de promoção ou progressão fixadas para os trabalhadores com a categoria de motorista de serviços públicos ou guarda-freio, estes poderão ser promovidos ou progredir para o escalão de remuneração imediato desde que tenham obtido, no mínimo, durante dois anos consecutivos, uma avaliação de desempenho de *Muito bom* no respectivo escalão de remuneração, respeitando-se a ordem de classificação final.

Acesso à categoria de inspector:

O acesso à categoria de inspector far-se-á a partir das categorias de técnico de tráfego e condução e controlador de tráfego.

CARREIRA 8      Técnicos de Estudo e Formação    (T.E.F.)									
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL								ESCALÕES REMUNER.
R									
Q							- - -		
P							E - 5 10%		17
O						- - -	M - 3 20%		16
N						E - 5 10%	E/F		15
M					- - -	M - 3 20%			
L					E - 5 15%	E/F			14
J				- - -	M - 3 20%				
I			- - -	M - 3 15%	M - 2 20%				
H		- - -	M - 3 15%	M - 2 20%	A 1 - -				13
G		M - 3 15%	M - 2 20%	A 1 - -	E/F				11
F		M - 2 20%	A 1 - -	E/F					10
E		A 1 - -	E/F						9
D		E/F							8
C									7
B									6
A									5
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D	E	F			GRUPOS PROFISS.
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	2 - QUALIFICADO	3 - ALTAMENTE QUALIFICADO			4 - QUADROS MÉDIOS				NÍVEIS QUALIF.
LEGENDA									
PROGRESSÃO			ACESSO		ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE				
[A] - Automática			[E] - Escolha						
[S] - Semi-automática			[F] - Formação						
[M] - Mérito									
[E] - Escolha									
OBSERVAÇÕES									

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA,SA

### Carreira 8 — Técnicos de estudo e formação

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Qualificados .....	A	425	Preparador de trabalhos.
Altamente qualificados .....	B	771	Técnico assistente.
	C	401 427	Agente de métodos. Orçamentista.
	D	119 492 493	Instrutor. Analista de trabalhos. Desenhador.
Quadros médios .....	E	046 191 430 431	Instrutor-coordenador. Técnico de higiene e segurança. Desenhador-projectista. Desenhador de arte finalista.
	F	041	Instrutor-coordenador-geral.

CARREIRA 9 Pessoal de Funções de Apoio (P.F.A.)										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									ESCALÕES REMUNER.
R										
Q										
P										17
O										16
N										15
M										
L										14
J										
I										
H										13
G										11
F										10
E										9
D										8
C										7
B										6
A										5
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C	D						GRUPOS PROFISS.
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	COORDENAÇÃO							NÍVEIS QUALIF.
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div> <p><b>LEGENDA</b></p> <p><b>PROGRESSÃO</b></p> <p>A - Automática</p> <p>S - Semi-automática</p> <p>M - Mérito</p> <p>E - Escolha</p> <p><b>ACESSO</b></p> <p>E - Escolha</p> <p>F - Formação</p> </div> <div> <p><b>ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE</b></p> </div> <div> <p><b>OBSERVAÇÕES</b></p> </div> </div>										

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA,SA

### Carreira 9 — Pessoal de funções de apoio

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Não qualificado .....	A	223 301	Empregado de balcão. Contínuo.

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Qualificado .....	B	315	Operador administrativo.
	C	210 316	Barbeiro. Vigilante de segurança.
Coordenação .....	D	211 220 261 317	Barbeiro-chefe. Chefe de balcão. Controlador de actividades gerais. Vigilante-chefe.

CARREIRA 10 Categorias de Chefia										
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO	CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL									ESCALÃO REMUNER.
R										
Q		- - -	- - -							
P		E - 5 10%	E - 5 10%							17
O	- - -	M - 4 30%	E / F							16
N	E - 5 10%	E / F								15
M	M - 4 30%									
L	E / F									14
J										
I										
H										13
G										11
F										10
E										9
D										8
C										7
B										6
A										5
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J							GRUPOS PROFISS
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	CHEFIAS									NÍVEIS QUALIF.

LEGENDA

PROGRESSÃO

A - Automática

S - Semi-automática

M - Mérito

E - Escolha

ACESSO

E - Escolha

F - Formação

ACESSO AO ESCALÃO SEGUINTE

Densidade de Promoção Anual

Tempo de Permanência MIN

Tempo de Permanência MAX

Regime de Acesso

OBSERVAÇÕES

COMPANHIA CARRIS DE FERRO DE LISBOA,SA

#### Carreira 10 — Categorias de chefia

Nível de qualificação	Grupos de categorias	Código de categoria	Categoria
Coordenação .....	H	035 036 049	Coordenador administrativo. Coordenador técnico. Coordenador de tráfego.
	I	034 038 039 429	Coordenador-geral administrativo. Coordenador-geral técnico. Coordenador-geral de tráfego. Desenhador-chefe.
	J	405 428	Construtor civil. Desenhador-coordenador.

Lisboa, 30 de Abril de 1998.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*Hélder de Oliveira.  
João Franco.*

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços/SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

*António Matos Cordeiro.*

## **Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 2 de Junho de 1998. — Pelo Secretariado:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 14 de Julho de 1998.

Depositado em 27 de Julho de 1998, a fl. 144 do livro n.º 8, com o n.º 255/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.