

Boletim do Trabalho e Emprego

19

1.^A SÉRIE

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

Preço 857\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 65	N.º 19	P. 617-712	22-MAIO-1998
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	--------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:
...

Portarias de regulamentação do trabalho:
...

Portarias de extensão:

— PE das alterações dos CCT para a indústria de conservas de peixe	619
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal)	620
— Aviso para 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	620
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros	620
— Aviso para PE do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro	621
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas	621
— Aviso para PE das alterações do AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro	621

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDEGRAF — Sind. Democrático dos Gráficos, Papel e Afins	622
— CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro	650
— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outra	683
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras	684

— CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	686
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outra	688
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras	689
— CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	690
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial	691
— CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	693
— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	697
— CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras	698
— AE entre a Gist-Brocades, L. ^{da} , e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outra	701
— AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SICOMP — Sind. das Comunicações de Portugal — Alteração salarial e outras	703
— AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Alteração salarial e outras	707
— Acordo de adesão entre a Ivo de Sousa Ferreira Neto, L. ^{da} , e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal ao CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outro	711
— CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Estabelecimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação	711



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 dos CCT para a indústria de conservas de peixe

As alterações dos contratos colectivos de trabalho para a indústria de conservas de peixe, celebrados entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 47, de 22 de Dezembro de 1997, 48, de 29 de Dezembro de 1997, e 10, de 15 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 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 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 dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas 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.^{os} 47, de 22 de Dezembro, de 1997, e 48, de 29 de Dezembro de 1997, e entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 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 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 entre a empresa outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas 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 Janeiro 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, 5 de Maio de 1998. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal).

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 do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém 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 tra-

balhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias;

- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

Aviso para 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.

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 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.^a série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1998, e 18, de 15 de Maio de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes das 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 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.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio 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 da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998.

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 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.

Aviso para PE do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicado.

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 suas disposições extensivas no distrito de Braga:

- 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 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 FEPES — 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.

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

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 do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, 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 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 na convenção não filiados na associação sindical signatária.

Aviso para PE das alterações do AE entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro.

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 do acordo de empresa em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes da citada convenção extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre a entidade patronal outorgante daquele e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDEGRAF — Sind. Democrático dos Gráficos, Papel e Afins.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente revisão do contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim de Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — No caso de a lei o permitir, as tabelas de remunerações mínimas serão, porém, válidas somente pelos primeiros 12 meses de validade do contrato.

3 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data da recepção.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Idade e habilitações mínimas

1 — As condições mínimas para admissão de trabalhadores nas profissões definidas na cláusula 8.^a são as seguintes:

- a) Trabalhadores em geral — 16 anos e escolaridade correspondente ao 9.º ano;
- b) Serventes — 18 anos;
- c) Desenho — habilitação com o curso industrial ou equiparado, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- d) Escritórios e actividades conexas:
 - 1) Profissionais de escritório: habilitações com o curso geral de comércio ou equiparado;
 - 2) Cobradores: idade não inferior a 18 anos;

- e) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;
- f) Vapor — a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor;
- g) Vendas — idade não inferior a 18 anos.

2 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

2 — O período experimental previsto no número anterior é o seguinte:

- a) 90 dias para as empresas que tiverem até 20 trabalhadores e 60 dias para as que tiverem mais de 20;
- 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.

Cláusula 5.^a

Contratos a prazo

A admissão de trabalhadores a prazo é regulada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do titular do lugar.

2 — O seu regime é o previsto no diploma legal referido na cláusula 5.^a, podendo dar-se-lhe preferência como efectivo se se verificar uma vaga no lugar que ocupa.

Cláusula 7.^a

Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar mapas de pessoal até ao dia 30 de Novembro de cada ano, nos termos do Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro.

2 — Um dos exemplares dos mapas será enviado à ANIPC.

3 — Na mesma data do envio será afixada uma cópia do mapa enviado, nos locais de trabalho, durante, pelo menos, 45 dias.

4 — Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

Fabricação de papel e cartão

Chefe de produção. — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

Chefe de fabricação. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Encarregado geral. — É o trabalhador que coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel.

Condutor de máquina de produção. — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

Primeiro-ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção, nomeadamente na *size press* e na enroladeira e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registo por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registo de anomalias, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste.

Segundo-ajudante de condutor. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução da máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim de máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante na falta deste.

Ajudante de condutor de máquina de produção das empresas do grupo IV. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.

Condutor de refinação da massa. — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

Ajudante de condutor de refinação da massa. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

Preparador de matérias-primas. — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador; participa na arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para

a *size press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

Ajudante de preparador de matérias-primas. — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector.

Condutor de máquinas de acabamento. — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamento, nomeadamente laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calandras, guilhotinas, cortadoras goufradoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

Ajudante de condutor de máquinas de acabamento. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão ou papel cortado, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

Embalador, enfardador. — É o trabalhador que executa, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados.

Manipulador. — É o trabalhador que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição os escolhedores, cortadores manuais de papel, enresmadores, manipuladores de tela, pesadores, farripadores, contadores, contadores de contagem automática, embaladores e seleccionadores de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de pranchas.

Fabricação de cartão canelado

Tipos de máquinas de cartão canelado:

AV — alta velocidade — mais de 100 m/minuto;
BV — baixa velocidade — até 100 m/minuto.

Escateladora impressora:

AV — alta velocidade — mais de 10 000 caixas/minuto;
BV — baixa velocidade — até 10 000 caixas/minuto.

Escateladora não impressora:

AV — alta velocidade — mais de 10 000 placas/minuto;
BV — baixa velocidade — até 10 000 placas/minuto.

Máquina vincadeira:

AV — alta velocidade — com marginação automática;
BV — baixa velocidade — com marginação manual.

Os valores acima indicados referem-se a velocidade de ponta.

Categorias profissionais

Chefe de produção. — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, nomeadamente os serviços comerciais, aprovisionamento, qualidade e expedição.

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitante a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação, incluindo o desenvolvimento da embalagem.

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável por uma secção de produção, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

Controlador de formatos (AV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

Gravador-chefe de carimbos. — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

Montador de cunhos e cortantes. — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta, e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

Oficial de 1.^a — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem, nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora com dobradora-coladora integrada;
Escateladora-impressora de AV.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simplex face das máquinas de canelar de AV;
Encoladeira das máquinas de canelar de AV;
Vincadeira das máquinas de canelar de AV.

Este trabalhador pode desempenhar as funções de controlador de folhas de fabrico.

Amostrista. — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

Controlador de formatos (BV). — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

Oficial de 2.^a — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora de BV;
Prensa de recortes com desmoldagem com ou sem impressão.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simplex face das máquinas de canelar de BV;
Encoladeira das máquinas de canelar de BV;
Vincadeira das máquinas de canelar de BV;
Vincadeira;
Máquina de pré-montagem;
Parafinadora;
Dobradora-coladora;
Agrafadeira automática;
Escateladora-cortadora não impressora com mais de 1,50 m de largura;
Fotocopiadora em borracha;
Prensa de recortes sem impressão nem desmoldagem;
Prensa de desperdícios automática.

Ajudante. — É o trabalhador que ajuda e substitui os oficiais, podendo os ajudantes de 1.^a conduzir a prensa de desperdícios, o triturador de desperdícios e o destroçador de placas de cartão.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores das saídas automáticas ou semiautomáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores das máquinas de atar, de cintar e de fazer balotes.

Ajudante de amostristas. — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador). — São os trabalhadores que executam indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

Encarregado de pessoal. — É o trabalhador responsável por um sector de pessoal. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

Gravador especializado de carimbos. — É o trabalhador especializado que decalca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

Gravador de carimbos. — É o trabalhador que decalca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas um trabalhador com esta categoria será classificado em gravador especializado de carimbos

Operador. — É o trabalhador responsável pelas seguintes máquinas:

Escateladora não impressora até 1,50 m de largura;
Agrafadeira de prato;

Agrafadeira semiautomática;
Vincadeira até 1,50 m de largura;
Coladora semiautomática;
Cortadora de abas;
Agrafadeira de braço;
Máquina combinada de cortar divisórias e placas;
Máquinas de cintagem automática de balotes.

Ajudante. — É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de condução de máquinas de atar e cintar, embalagens, colagens manuais, desmoldagens, encaixe manual de divisórias e limpeza de carimbos.

Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

Categorias profissionais

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela produção e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

Chefe de turno. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

Chefe de carimbos. — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

Maquinista. — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualquer das seguintes máquinas:

De tubos, fundos, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado.

Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais da conservação da máquina.

Montador de carimbos. — É o trabalhador que monta carimbos nas impressoras.

Preparador de cola. — É o trabalhador que prepara a cola para a utilização nas máquinas de tubos e fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de carga, descarga e arrumações.

Ajudante de maquinista. — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

Operador/saqueiro. — É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose nas máquinas de coser.

Aprendiz. — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

Outras categorias e profissões

a) Armazéns

Encarregado de armazém. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência

de produtos, tais como: produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém planeando todo o trabalho deste.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, e pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

b) Construção civil

Encarregado. — É o trabalhador que, sob orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvores, capatazes ou outros trabalhadores.

Estucador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, trabalha em esboços, estuques e lambris.

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

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

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Serrador. — É o trabalhador que, predominantemente, com serra circular ou de fita, prepara madeiras para diversos serviços.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissionais que trabalha nas obras, azeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

c) Desenho

Desenhador especializado. — É o trabalhador que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionamentos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

Desenhador maquetista especializado. — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir,

segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

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 e esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos, nomeadamente na execução de memórias descritivas.

Desenhador de arte final. — É o trabalhador que, segundo indicações, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, segundo indicações, esboça, maquetiza e desenha materiais gráficos ou publicitários.

Desenhador técnico. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessário ou convenientes.

Operador arquivista. — É o trabalhador que trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas; assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, coadjuvante dos profissionais de categorias superiores, faz tirocínios para ingresso nas categorias respectivas.

c) Electricidade

Instrumentista. — É o trabalhador com preparação técnica adequada que, exclusiva ou predominantemente, monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanizados de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, quer na oficina, quer nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal de electricista. — É o trabalhador oficial electricista, especialmente qualificado, que substitui o chefe na falta deste, podendo dirigir um grupo de profissionais.

Oficial electricista. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas eléctricas de força motriz, e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em fábrica, oficina ou locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento do circuito, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões, que executa sendo simples; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de central eléctrica ou termoeléctrica. — É o trabalhador, titular de carteira profissional de oficial electricista, 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.

Operador de quadro. — É o trabalhador encarregado da manobra do quadro de distribuição de energia eléctrica. (Categoria profissional transitória, visto que a manobra do quadro deve ser futuramente efectuada por electricistas.)

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador que, executando o mesmo trabalho do oficial electricista, não possui o mesmo grau de qualificação.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os oficiais electricistas e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

e) Enfermagem

Enfermeiro. — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de Enfermagem Geral ou seu equivalente legal.

Enfermeiro sem curso de promoção. — É o trabalhador que possui a carteira profissional de enfermeiro, mas que ainda não obteve, através do curso de promoção a enfermeiro (Portaria n.º 107/75), equivalência à categoria de enfermeiro.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador habilitado com curso de auxiliar de enfermagem e carteira respectiva, e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade do enfermeiro.

f) Escritórios e actividades conexas

Chefe de serviços administrativos. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade podendo, nas empresas onde não existe guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade, perante a

Direcção-Geral das Contribuições e Impostos e outros organismos públicos equivalentes.

Tesoureiro. — É o trabalhador que nos escritórios onde exista serviço próprio de tesouraria tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

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

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Secretário de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração 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 diário do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda dinheiro e valores.

Escrivão. — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa 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 escolher as 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, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha o correio e entrega a correspondência, além de distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para o contínuo.

g) Hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço de refeições.

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

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, mesmo, nomeadamente, preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; recepção, emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louça recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

h) Laboratório e controlo de qualidade

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade; deve ser diplomado com curso superior adequado.

Analista. — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.^a Pode ser de 1.^a ou de 2.^a Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista, que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

Preparador ou operador de laboratório. — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificações suficientes.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em circuito de fabricação e dos produtos acabados ou em via de fabrico.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que recolhe as amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

i) Metalurgia

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, máqui-

nas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador de todas as profissões aprovadas para os metalúrgicos neste contrato (com excepção das de ferramenteiro e de lubrificador) que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenham predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

Controlador de qualidade. — 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.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aço ou outras ligas de matérias aquecidas, fabricando ou reparando peças e ferramentas; pode proceder também a execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém (metalúrgico). — É o trabalhador que, nos armazéns (de apoio específico à manutenção), regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

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

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, 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.

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 forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, desmonta, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instalações eléctricas.

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

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

Apontador metalúrgico. — É o trabalhador que procede à recolha e registo 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.

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

Limador-alisador. — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente possíveis.

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

Encarregado de ferramentas. — 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.

j) Serviços gerais

Encarregado de higiene e segurança. — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene na empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 64.^a e 65.^a

As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- 1) Prevenção e segurança — estatística, processos individuais, inquéritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- 2) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo;

recomplemento de estojos de primeiros socorros, campanhas de esclarecimento;

Condutor de empilhador. — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumpers*.

Coordenador de serviços complementares. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

Coordenador de cargas e descargas. — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações, nas empresas onde elas existam com carácter independente, e pela conferência de guias de entradas, transferências ou remessas.

Turbineiro. — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

Porteiros e guardas. — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São os responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos podem atender o telefone, desde que não devam afastar-se da portaria, para o efeito.

Auxiliar ou servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, nem qualificadas.

Jardineiro. — É o trabalhador que procede à plantação e conservação dos relvados, jardins e árvores.

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

Aprendizes. — São os trabalhadores que iniciam uma determinada actividade profissional.

l) Transportes

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudantes de motorista, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança, e executa a amarração das mesmas.

m) Vapor

Fogoeiro encarregado. — É o trabalhador cujas funções são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

Ajudante de fogoeiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

n) Vendas

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

Prospecor e promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; estuda e escolhe as características do material a utilizar segundo as normas e especificações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem. Colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito

e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

Viajante — quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista — quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

A) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — Por cada maquinista de 1.^a não poderá haver mais de dois de 2.^a

2 — O número total de ajudantes não pode ser inferior ao número total de maquinistas.

B) Electricidade

1 — Nos estabelecimentos em que haja apenas um electricista, este tem de ser obrigatoriamente oficial.

2 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100 % o número de oficiais.

3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais tem de haver um classificado em chefe de secção, desde que não exista chefe de manutenção e conservação devidamente habilitado.

4 — O número de ajudantes e aprendizes não pode exceder 50 % do número de profissionais e o número de pré-oficiais não pode exceder um terço do total dos profissionais, podendo, no entanto, haver um profissional de cada categoria.

C) Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais. O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de um para dez dos profissionais de escritório.

2 — O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

3 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamentos para uma unidade imediatamente superior.

4 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiadas ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, os profissionais de escritório são considerados no seu conjunto para efeitos de dotações mínimas.

D) Vendas

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores, com a categoria de vendedores e vendedores especializados ou técnicos de vendas, tomados no conjunto, haverá um promotor ou prospector de vendas.

2 — Haverá um chefe de vendas desde que existam dois ou mais promotores ou prospectores de vendas.

Cláusula 10.^a

Acesso

A) Fabricação de cartão cancelado

1 — Os trabalhadores admitidos com idade superior a 18 anos não têm aprendizagem, excepto na profissão de gravador de carimbos.

2 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais são promovidos à categoria de ajudantes de 2.^a

3 — Os aprendizes de operador admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais são promovidos à categoria de ajudante.

4 — Os aprendizes de gravador de carimbos têm uma aprendizagem máxima de 18 meses, findos os quais são promovidos à categoria de gravador de carimbos.

5 — Todos os ajudantes de 2.^a, incluindo os ajudantes de 2.^a de amostrista após dois anos na categoria são promovidos a ajudantes de 1.^a

6 — Os ajudantes de amostrista de 1.^a após dois anos na categoria são promovidos à categoria de amostrista.

B) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — A carreira do profissional de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.^o ano.

2 — Ao fim de 12 meses o trabalhador será promovido a ajudante do 2.^o ano, e assim sucessivamente até atingir a categoria de ajudante do 5.^o ano.

3 — Ao fim de um ano na categoria de ajudante do 5.^o ano o trabalhador será promovido à categoria de maquinista de 2.^a

4 — No tempo de permanência na categoria de ajudante conta-se o período de trabalho já prestado noutra secção ou noutra empresa.

5 — A aprendizagem da profissão de saqueiro inicia-se na categoria de aprendiz do 1.^o ano.

6 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade são admitidos como aprendizes do 3.^o ano.

7 — Ao fim de cada 12 meses o trabalhador será promovido a aprendiz de saqueiro do ano seguinte, até atingir a categoria de aprendiz do 4.^o ano.

8 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de saqueiro do 4.^o ano o trabalhador será promovido à categoria de saqueiro.

9 — A aprendizagem da profissão de operador processa-se nos termos estabelecidos para a profissão de saqueiro.

10 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de operador do 4.^o ano o trabalhador será promovido à categoria de operador.

11 — A aprendizagem das profissões de gravador, montador e desenhador de carimbos terá a duração de 18 meses, após os quais o trabalhador será promovido à categoria de 2.^a

12 — Após dois anos de serviço na categoria de 2.^a os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos à categoria de 1.^a

C) Construção civil

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um trabalhador com a categoria de oficial.

2 — Os aprendizes admitidos com idade igual ou superior a 18 anos têm uma aprendizagem de 18 meses, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticantes.

3 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem de dois anos, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticantes.

4 — Os praticantes, após dois anos na categoria, são obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial.

5 — O período de aprendizagem pode ser completado em mais de uma entidade patronal, desde que devidamente comprovado.

6 — Após três anos de permanência na categoria, mas não antes de 1 de Janeiro de 1979, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada.

7 — Caso o exame não seja fixado nos trinta dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato e um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego, que promoverá o respectivo exame.

8 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer à comissão tripartida novo exame.

9 — Em qualquer hipótese, a promoção do servente não implica que deixe de exercer quaisquer das funções que exercia antes da promoção.

10 — Para efeitos do estipulado no n.º 6, contar-se-á o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame, desde que devidamente comprovado.

D) Desenho

1 — Os trabalhadores que iniciarem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador são classificados como tirocinantes, tendo somente o curso industrial ou outro equiparado. Se, além desse curso, tiverem:

- a) O curso de especialização em desenhador ministrado nas escolas técnicas, são classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- b) O curso de formação profissional ministrado nos serviços de formação profissional são classificados como tirocinantes do 2.º ano.

2 — Salvo o disposto nas alíneas do número anterior, o período máximo de tirocínio é de dois anos, findo os quais os tirocinantes são promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os operadores arquivistas que completem o curso industrial ou outro equiparado são classificados em tirocinantes de desenhador, logo que haja vaga, continuando a ser, todavia, remunerados pelo nível correspondente a operador arquivista, enquanto não ascenderem a desenhadores (até três anos), nos termos do número anterior.

E) Electricidade

1 — Os aprendizes de electricistas maiores de 17 anos, após dois anos de serviço, são promovidos a ajudantes de electricista se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

2 — Os trabalhadores electricistas de mais de 16 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso industrial ou equiparado são promovidos a pré-oficiais electricistas.

3 — Os ajudantes de electricistas, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a pré-oficiais se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

4 — Os pré-oficiais electricistas, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a oficiais se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

5 — Os trabalhadores electricistas habilitados com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional ou geral de electricidade de escolas de ensino técnico oficial ou particular serão admitidos como pré-oficiais nas respectivas especialidades.

6 — Serão admitidos como aprendizes de electricistas os trabalhadores menores de 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço nas respectivas profissões.

7 — Serão admitidos na categoria de ajudantes de electricista os trabalhadores maiores de 16 anos que, tendo exercido a profissão de electricista, provem fre-

quentar, nos termos da lei escolar, com aproveitamento, os cursos industriais correspondentes.

8 — Serão admitidos na categoria de oficial electricista os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão, durante sete anos de efectivo serviço, pelo menos, na mesma especialidade:

- a) A comprovação dos anos de serviço prevista nos n.ºs 6 e 8 deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico, ou mecânico, devidamente habilitados;
- b) São considerados para os efeitos previstos no n.º 5 os diplomas pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de Electricistas da Marinha Mercante Portuguesa e Fundo de Desenvolvimento da Mão-De-Obra.

F) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou 21 anos de idade, passam a terceiros-escriturários sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer.

2 — Os terceiros-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a segundos-escriturários.

3 — Os segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriturários.

4 — Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade passam a estagiários desde que com as habilitações mínimas; na hipótese contrária, passam a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral do comércio ou equiparado terão direito a ingressar, no prazo de três meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções, e com direito à primeira vaga registada.

G) Hotelaria

1 — Os auxiliares de refeitório admitidos com menos de 18 anos terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro terão de cumprir dois anos de aprendizagem, seguidos de um estágio de 12 meses findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.ª

H) Laboratório e controlo de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com o curso de auxiliar de laboratório ou equivalente são promovidos a preparador ou operador de laboratório de 2.ª após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 2.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.^a são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.^a após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.^a que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

I) Metalurgia

1 — O aprendiz metalúrgico que perfaça 18 anos de idade será promovido a praticante desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

2 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos da duração da aprendizagem, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar um contrato com 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.

4 — São admitidos ou promovidos a praticantes os menores que possuam ou conclua o curso de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões de afinador de máquinas, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis, mecânico de aparelhos de precisão, pintor de veículos, máquinas ou móveis, retificador mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador por electroarco ou oxiacetilénico e torneiro mecânico — dois anos;
- b) Nas profissões de ferramenteiro, limador-alisador e lubrificador — quatro, três, dois e um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 e 17 ou mais anos.

6 — O tempo efectivo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos da duração do tirocínio dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

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

8 — Os profissionais de 3.^a que tenham completado ou venham a completar dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão, automaticamente, ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

9 — Os profissionais de 2.^a que tenham completado ou venham a completar quatro anos no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

10 — No caso do trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 8 e 9, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

11 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o desempenho das funções que predominantemente executa no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

J) Vapor

Os chegadores, ajudantes ou aprendizes de fogueiro, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e de ser aprovados em exame.

L) Regras gerais

1 — Em todos os casos não especificamente previstos na presente cláusula os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitante à profissão a que se destinam após 18 anos de idade.

2 — No provimento dos lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 11.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;

- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar os trabalhadores que exerçam funções em instituições de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite.

Cláusula 12.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida

transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;

- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock-out*;
- r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento

com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Duração de trabalho

O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será aquele que for fixado por lei.

Cláusula 15.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Poderá, todavia, em casos imprescindíveis e justificáveis, haver lugar a trabalho extraordinário.

3 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, tem direito a uma refeição ou merenda, fornecida e paga pela entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho prestado ou prolongamento dos períodos normais de trabalho em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Horas em antecipação ou prolongamento:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Horas em dia de descanso semanal:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

c) Horas em dias feriados obrigatórios estabelecidos na cláusula 29.^a:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

em que:

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.^a);

HS = horas normais de trabalho semanal.

2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de

transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final no n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores:

Trabalho nocturno	Remuneração
Nas empresas do grupo II	116\$00
Nas empresas do grupo III	89\$50
Nas empresas do grupo IV	80\$00

2 — Nos casos em que da aplicação do regime de pagamento de trabalho nocturno actualmente em vigor nas empresas a que se aplica este contrato resultem valores mais elevados do que os resultantes da aplicação do número anterior, aqueles deverão ser mantidos.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho extraordinário.

4 — Os requerimentos de isenção do horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 19.^a

Retribuição mensal

1 — Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simples retribuição mensal (RM) — unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo II;
- b) Acréscimos à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades quando vencidas, nos termos da cláusula 21.^a, acrescidas à remuneração mínima do anexo II;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.^a

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caxeiros-viajantes e caxeiros de praça que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante seis meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

RM=retribuição mensal efectiva;
HS=horas normais de trabalho semanal;
HTP=horas de trabalho prestado.

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo, nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 20.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de cento e oitenta dias consecutivos em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

	Diuturnidades
Nas empresas do grupo II	425\$00
Nas empresas do grupo III	375\$00
Nas empresas do grupo IV	300\$00

2 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 22.^a

Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM=retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.^a);

HS=horas normais de trabalho semanal.

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 17.^a para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a $\frac{RM}{30}$.

Cláusula 23.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao subsídio de Natal igual à retribuição mensal efectiva (RM).

2 — Este subsídio corresponde a 2,5 dias por cada mês de trabalho efectivo e deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

Cláusula 24.^a

Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Deslocações	Remuneração
Almoço ou jantar	1 000\$00
Dormida com pequeno-almoço	3 000\$00
Diária completa	4 000\$00

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 vezes o preço de 11 de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 26.^a

Seguros

1 — Para os vendedores e cobradores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil de 1 000 000\$, suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação e subsídio de refeição

Cláusula 27.^a

Refeitórios

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — As empresas que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigados a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições.

3 — Nas empresas (independentemente do grupo a que pertençam) em que já se pratique o fornecimento

de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

4 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço têm o direito à alimentação gratuita.

Subsídio de alimentação

1 — As empresas que não forneçam refeições pagas, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

	Subsídio de alimentação
Nas empresas do grupo II	185\$00
Nas empresas do grupo III	144\$00
Nas empresas do grupo IV	123\$00

a) Perde o subsídio de um dia o trabalhador que faltar, a qualquer título, até uma hora.

b) Perde o subsídio de uma semana o trabalhador que faltar, a qualquer título, mais de uma hora e menos de um dia.

c) Perde o subsídio de duas semanas o trabalhador que faltar, a qualquer título, um dia ou mais dias.

2 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectado nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 50.^a

3 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

4 — O mês seguinte não será afectado pelas faltas dadas no mês anterior.

5 — Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

6 — O subsídio de alimentação não fica sujeito a qualquer desconto nem será concedido no período de férias, subsídios de férias e de Natal, não sendo, para qualquer efeito, considerado remuneração de trabalho.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não poderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento.

Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho, sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

	Subsídio de refeição
a) Pequeno-almoço ou ceia	250\$00
b) Almoço ou jantar	1 000\$00

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — De acordo com a lei são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio (dia do trabalhador);
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1.º de Maio;
25 de Dezembro.

Cláusula 30.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.^a

Cláusula 31.^a

Férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por este contrato terá direito, em cada ano civil, a um período de 22 dias úteis de férias.

2 — Se a admissão se verificar no 1.º semestre, e desde que já tenha completado 60 dias de serviço efectivo o trabalhador tem direito a um período de oito dias úteis de férias.

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

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a um mês.

6 — Os trabalhadores das empresas que utilizam o sistema de secagem ao ar procurarão, na medida do possível, adaptar a marcação dos seus períodos de férias às épocas em que as condições climatéricas impliquem a paralisação ou redução de laboração.

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal.

8 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá na medida do possível ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

9 — 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, salvo nos casos previstos na lei.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

Cláusula 32.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo em conformidade com o previsto no n.º 3 da cláusula 19.^a e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição correspondente ao número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 33.^a

Compensação por férias não gozadas (caso de 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 de 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.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 31.^a

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

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e do termo da doença.

Cláusula 35.^a

Faltas e licenças

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completos.

Cláusula 36.^a

Tipos de faltas

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-se os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As dadas, durante quatro dias por mês, pelos membros das direcções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações;
- e) As dadas durante um número de horas, por mês, igual à duração diária do período de trabalho respectivo, pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

- g) 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 prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As dadas durante dois dias por altura de parto da esposa;
- i) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, mas sem remuneração.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respectivo evento quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

6 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

9 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

10 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número anterior.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 36.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 36.^a para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, ou outras contempladas na legislação específica da maternidade ou paternidade.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas têm os efeitos previstos na lei, designadamente o de determinarem sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, 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 tiver direito.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

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

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 33.^a

Cláusula 42.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

Cláusula 43.^a

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar conforme o disposto na cláusula 58.^a

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou

inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a integração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 44.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Podem constituir nomeadamente justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

Cláusula 45.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança de trabalho,
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos previstos nas alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 46.^a

Cláusula 46.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se trata de corpos gerentes de associações sindicais e instituições da previdência, delegados sindicais ou elementos de comissão de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 47.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 49.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento,

sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho Lei da Maternidade

Cláusula 50.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

a) Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho vertical para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.^a):

- 1) É garantido às mulheres o direito a receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm o direito de ir às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta e de que os serviços de saúde não funcionem fora do período de trabalho,
- 3) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição.
- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de noventa dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência. No caso de aborto ou parto de nado-morto terão no máximo, direito a uma licença de trinta dias. nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite.
- 5) Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. As mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

b) O pessoal do sexo feminino pode trabalhar tal como o pessoal do sexo masculino em turnos diurnos e nocturnos conforme previsto na legislação respectiva.

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 52.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no n.º 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador — exigir prova de aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Comunicação e inscrição

1 — As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social nas vinte e quatro horas antecedentes a admissão dos trabalhadores inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2 — É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 54.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos

profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a retribuição efectiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão, não seja possível, a entidade patronal procederá, durante dois anos, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 57.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 58.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 55.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, de que constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

4 — Decorrido o prazo legal a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 44.^a

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 60.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito

ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 46.^a

Cláusula 61.^a

Multas

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Questões gerais transitórias

Cláusula 62.^a

Revogação de convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação, e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

CAPÍTULO XIV

Comissões de trabalhadores

Cláusula 63.^a

Comissões de trabalhadores

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozem da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 64.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses, após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 65.^a

Atribuição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Classificação das empresas

Cláusula 66.^a

1 — De acordo com a sua actividade e o seu equipamento as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV:

- Grupo II — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana.
- Grupo III — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, com secadores e os transformadores.

Grupo IV — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, sem secadores e os recolhedores de papel.

Grupo II (fabricantes de papel):

- 1) Companhia de Cartões Cávado, S.A.;
- 2) Companhia de Papel do Marco, S. A.;
- 3) Fáb. Papel de Gondezende, L.^{da};
- 4) Fábrica de Papel do Caima;
- 5) Fábrica de Papel de Torres Novas, L.^{da};
- 6) Fábrica Papel Vale Maior, L.^{da};
- 7) Luís Oliveira Santos, L.^{da};
- 8) Luís Santos & Monteiro, L.^{da};
- 9) Manuel José de Oliveira, L.^{da};
- 10) Papeleira Portuguesa S. A.;
- 11) Soc. Transformadora de Papéis Vouga, L.^{da};
- 12) Viúva Macieira & F.^o L.^{da};

Grupo III (fabricantes de papel):

- 13) António Marques, L.^{da};
- 14) Domingos J. Afonso, Sucrs.;
- 15) Fáb. Papel Aveirense, L.^{da};
- 16) Fábrica de Papel Dinha;
- 17) Fábrica de Papel de Paramos, L.^{da};
- 18) Fábrica de Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.;
- 19) Fábrica de Papel Fontes, L.^{da};
- 20) Fábrica de Papel Lapa, L.^{da};
- 21) FAPOVAR — Fábrica de Papel de Ovar, L.^{da};
- 22) Henrique O. Sousa & Filhos, L.^{da};
- 23) INDUPEL — Industria Ovarense de Papel, L.^{da};
- 24) Irmãos Marques, L.^{da};
- 25) Joaquim Mariz Carvalho & C.^a, L.^{da};
- 26) Luís Oliveira Santos, L.^{da};

Grupo III (transformadores):

- 27) BELIPACK — Ind. Cartão e Embalagem;
- 28) Cartonagem S. Tiago, L.^{da};
- 29) Comércio e Fabricação de Embalagens, L.^{da};
- 30) Sebastião & Martins, L.^{da};
- 31) Fábrica de Cartão e Papel da Ota, L.^{da};
- 32) Lapa 3 — Caixas de Cartão Canelado L.^{da};
- 33) Carvalho & Rodrigues, L.^{da};
- 34) REGISPEL — Indústria Transformadora de Papel;
- 35) Mário Valente de Lima;
- 36) CEMOPOL — Celulosas Moldadas Portuguesas, L.^{da};
- 37) MIGANO — Papelaria, Bazar e Artigos para Computadores, L.^{da};
- 38) MIGARTE — Indústria e Comércio de Embalagens, L.^{da};
- 39) Rebelo Costa & Dias, L.^{da};
- 40) REGISPEL — Indústria Transformadora de Papel;

Grupo IV (fabricantes de papel e cartão):

- 41) Afonso Sá Marques;
- 42) Afonso Sá Marques & C.^a;
- 43) Bernardino Gomes Ferreira (Herdeiros);
- 44) Fábrica Papel Entre Águas, L.^{da};
- 45) Hilário Sá Marques, L.^{da};
- 46) Manuel Martinho Sá Martins;
- 47) Terra & Irmão, L.^{da};

Grupo IV (recolhedores):

- 48) Adelino Cunha;
- 49) Albino Pereira Belinha;

- 50) Álvaro Ferreira de Araújo;
- 51) António Jorge Ferreira Alves;
- 52) Augusto Pereira da Silva;
- 53) Armazém Calista — Comércio de Sucata, L.^{da};
- 54) Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L.^{da};
- 55) Carlos Pereira da Silva;
- 56) COPRIL — Com. de Prod. Rec. para Indústria;
- 57) David Lopes da Cunha;
- 58) Fernando Barbosa, L.^{da};
- 59) Florindo Armindo Ribeiro Alves Fardilha;
- 60) J. Nunes & Filhos, L.^{da};
- 61) Jorge Henriques Coimbra;
- 62) João António de Jesus Dias;
- 63) José da Cruz Fernandes;
- 64) LEIRIPAPEL — Comércio de Papel, L.^{da};
- 65) Maria Amália Pereira Araújo, Herdeiros. L.^{da};
- 66) Mário Lopes Bento;
- 67) Paulo Couto & Filhos, L.^{da};
- 68) RECIPEL — Reciclagem de Papel, L.^{da};
- 69) Silva & Ramos, L.^{da};
- 70) Sucateiro da Raposa de António Jesus Pereira.

CAPÍTULO XVII

Princípios gerais de aplicação deste contrato

Cláusula 67.^a

Classificação

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as especificações de categorias e profissionais previstas na cláusula 8.^a e no prazo de 90 dias a contar da data da publicação deste contrato.

2 — A entidade patronal não pode, sob qualquer pretexto, criar outras categorias que não constem deste contrato, a não ser com o acordo dos respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalências de categorias e profissões previstas neste contrato, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

ANEXO I

Grupo de categorias e profissões

Grupo 1

Chefe de laboratório.
Chefe de manutenção e conservação.
Chefe de produção.
Chefe de serviços administrativos.
Chefe de serviços técnicos c. c.

Grupo 2

A)

Analista de sistemas.
Chefe de departamento.
Chefe de fabricação.
Contabilista.
Tesoureiro.

B)

Desenhador especializado.
Desenhador-maquetista especializado.
Desenhador-projectista.
Encarregado-geral, c. c.

Grupo 3

A)

Analista de 1.^a
Chefe de secção.
Chefe de turno.
Chefe de vendas.
Guarda-livros.
Programador.

B)

Correspondente em línguas estrangeiras
Desenhador de arte final (mais de seis anos).
Desenhador-maquetista (mais de seis anos).
Desenhador técnico (mais de seis anos).
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Fogoeiro-encarregado.
Instrumentista.
Oficial principal electricista.
Preparador de trabalho.
Prospector e promotor de vendas.
Secretário da direcção ou administração.
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico).

Grupo 4

A)

Afinador de máquinas.
Analista de 2.^a
Caixa.
Chefe de carimbos (sacos).
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
Controlador de formatos, c. c. (A. V.).
Controlador de qualidade (metalúrgico).
Encarregado geral (nas empresas do grupo III).
Encarregado de higiene e segurança.
Encarregado de turno.
Enfermeiro.
Primeiro-escriurário.
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fiel de armazém (metalúrgico).
Fogoeiro de 1.^a (nas empresas do grupo II).
Gravador-chefe de carimbos c. c.
Maquinista de 1.^a (sacos).
Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de automóveis.
Montador de cunhos e cortantes c. c.
Motorista de pesados.
Oficial de 1.^a, c. c.
Oficial electricista.
Operador de central eléctrica ou termoeléctrica.
Operador mecanográfico.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.^a
Rectificador mecânico de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a

Soldador de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

B)

Amostrista, c. c.
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III).
Controlador de formatos, c. c. (B. V.).
Desenhador de arte final (três a seis anos).
Desenhador-maquetista (três a seis anos).
Desenhador técnico (três a seis anos).
Enfermeiro sem curso de promoção.
Fogoeiro de 1.^a (nas empresas dos grupos III e IV).
Montador de carimbos de 1.^a (sacos).
Maquinista de 2.^a (sacos).
Oficial de 2.^a, c. c.
Preparador ou operador de 1.^a (de laboratório).
Vendedor (viajante ou praticista).

Grupo 5

Apontador metalúrgico.
Auxiliar de enfermagem.
Caixeiro.
Carpinteiro.
Cobrador.
Condutor de empilhador.
Condutor de máquinas de acabamento.
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
Condutor de refinação da massa nas empresas dos grupos II e III.
Coordenador de serviços complementares.
Controlador da qualidade de papel.
Cozinheiro de 1.^a
Desenhador de arte final (até três anos).
Desenhador-maquetista (até três anos).
Desenhador técnico (até três anos).
Encarregado geral (nas empresas do grupo IV).
Esteno-dactilógrafo.
Estucador.
Ferreiro ou forjador de 2.^a
Ferramenteiro de 1.^a
Fiel de armazém.
Fogoeiro de 2.^a
Limador-alisador de 1.^a
Montador de carimbos de 2.^a (sacos).
Motorista de ligeiros.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de quadro.
Pedreiro.
Perfurador-verificador.
Pintor.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
Preparador de banhos para revestimentos.
Preparador ou operador de 2.^a de laboratório.
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento nas máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m.
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).
Segundo-escriurário.
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Trolha.

Grupo 6

A)

Ajudante de 1.^a, c. c.
Ajudante de amostrista de 1.^a, c. c.
Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.
Ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil inferior a 1,22 m).
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22m).
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
Ajudante de condutor de refinação de massa nas empresas dos grupos II e III.
Ajudante de motorista.
Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.
Coordenador de cargas e descargas.
Terceiro-escriturário.
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Ferramenteiro de 2.^a
Fogoeiro de 3.^a
Limador-alisador de 2.^a
Lubrificador de 1.^a
Operador arquivista.
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.^a
Preparador de cola (sacos).
Rectificador mecânico de 3.^a
Serrador.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador de 3.^a
Telefonista.
Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
Torneiro mecânico de 3.^a
Turbineiro.

B)

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
Ajudante de preparador de banhos para revestimento.
Condutor de refinação de massa nas empresas do grupo IV.
Cozinheiro de 2.^a
Dactilógrafo (2.^o ano).
Entregador de ferramentas.
Estagiário (2.^o ano).
Lubrificador de 2.^a
Praticante metalúrgico (do 2.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
Pré-oficial electricista (do 1.^o ano).
Preparador de matérias-primas.

Grupo 7

A)

Ajudante de amostrista de 2.^a, c. c. (1.^o e 2.^o anos).
Ajudante de 2.^a, c. c.
Ajudante de maquinista do 5.^o ano (sacos).
Ajudante de electricista (2.^o ano).
Ajudante de fiel de armazém.

Ajudante de fogoeiro (3.^o ano).
Ajudante de preparador de matérias-primas.
Auxiliar de laboratório.
Contínuo.
Dactilógrafo (1.^o ano).
Encarregado de refeitório.
Estagiário (1.^o ano).
Porteiros e guardas.
Praticante (construção civil) (2.^o ano).
Praticante de metalúrgico (1.^o ano) (das profissões que admitem aprendizagem).
Tirocinante de desenhador (1.^o ano).
Trabalhadores de serviços complementares.

B)

Cozinheiro de 3.^a
Encarregado de pessoal, c. c.
Gravador especializado de carimbos c. c.
Mestre de papel, cartão ou telas metálicas.

Grupo 8

A)

Ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.
Ajudante de fogoeiro (1.^o e 2.^o anos).
Auxiliar ou servente.
Jardineiro.
Servente (construção civil).

B)

Ajudante de maquinista do 4.^o ano (sacos).
Ajudante de electricista (1.^o ano).
Empregado de refeitório.
Gravador de carimbos, c. c.
Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.
Operador/saqueiro (sacos).
Operador, c. c.
Praticante de construção civil (1.^o ano).
Praticante de metalúrgico com 17 anos ou mais (de profissões que não admitem aprendizagem).

C)

Estagiário de cozinheiro.
Servente de limpeza.

Grupo 9

A)

Ajudante, c. c.
Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.
Aprendiz (papel e cartão) com 17 anos de idade.
Praticante de metalúrgico com 16 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

B)

Ajudante de maquinista do 3.^o ano (sacos).
Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade.
Aprendiz (papel e cartão) com 16 anos de idade.
Paquete (3.^o e 4.^o anos).

Grupo 10

Ajudante de maquinista dos 1.º e 2.º anos (sacos).
 Aprendiz dos 3.º e 4.º anos (sacos).
 Pacote (3.º e 4.º anos).

Grupo 11

Aprendiz, c. c.
 Aprendiz de gravador de carimbos, c. c.
 Aprendiz (sacos) (1.º e 2.º anos).
 Pacote (1.º e 2.º anos).

ANEXO II**Tabela salarial**

Grupos profissionais	Grupo de empresas		
	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1	101 500\$00	90 000\$00	—
2-A	92 500\$00	81 500\$00	—
2-B	88 000\$00	78 500\$00	—
3-A	86 000\$00	75 000\$00	—
3-B	79 500\$00	71 000\$00	—
4-A	74 000\$00	64 500\$00	60 000\$00
4-B	71 500\$00	62 000\$00	58 500\$00
5	68 000\$00	59 500\$00	57 000\$00
6-A	65 500\$00	56 700\$00	56 000\$00
6-B	63 000\$00	56 000\$00	55 000\$00
7-A	59 500\$00	52 700\$00	52 700\$00
7-B	57 500\$00	51 500\$00	51 500\$00
8-A	57 300\$00	50 500\$00	50 500\$00
8-B	48 500\$00	44 500\$00	44 500\$00
8-C	46 000\$00	41 000\$00	41 000\$00
9-A	43 000\$00	39 000\$00	39 000\$00
9-B	40 000\$00	35 000\$00	35 000\$00
10	37 000\$00	34 000\$00	34 000\$00
11	36 000\$00	33 500\$00	33 500\$00

Notas

- 1 — Os caixas têm direito a um abono para falhas de 750\$00.
 2 — Os cobradores têm direito a um abono para falhas de 600\$00.

Níveis de qualificação das profissões abrangidas**Quadros médios, nível 2/1:**

Chefe de laboratório.
 Chefe de manutenção e conservação.
 Chefe de produção.
 Chefe de serviços administrativos.
 Chefe de serviços técnicos, c. c.

Quadros médios, nível 2/11:

Analista de sistemas.
 Chefe de departamento.
 Chefe de fabricação.
 Contabilista.
 Tesoureiro.

Quadros médios, nível 2/11:

Desenhador especializado.
 Desenhador-maquetista especializado.
 Desenhador-projectista.
 Encarregado-geral, c. c.

Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa, nível 3:

Analista de 1.^a
 Chefe de secção.
 Chefe de turno.
 Chefe de vendas.
 Guarda-livros.
 Programador.

Profissionais altamente qualificados, nível 4:

Correspondente em línguas estrangeiras.
 Desenhador de arte final (mais de seis anos).
 Desenhador-maquetista (mais de seis anos).
 Desenhador técnico (mais de seis anos).
 Encarregado de armazém.
 Encarregado de construção civil.
 Fogueiro-encarregado.
 Instrumentista.
 Oficial principal electricista.
 Preparador de trabalho.
 Prospector e promotor de vendas.
 Secretário de direcção ou administração.
 Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico).

Profissionais qualificados, nível 5/1:

Afinador de máquinas.
 Analista de 2.^a
 Caixa.
 Chefe de carimbos (sacos).
 Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.
 Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).
 Controlador de formatos, c. c. (A. V.).
 Controlador de qualidade (metalúrgico).
 Encarregado-geral nas empresas do grupo III.

Encarregado de higiene e segurança.
 Encarregado de turno.
 Enfermeiro.
 Primeiro-escriturário.
 Ferreiro ou forjador de 1.^a
 Fiel de armazém (metalúrgico).
 Fogueiro de 1.^a nas empresas do grupo II.
 Gravador-chefe de carimbos, c. c.
 Maquinista de 1.^a (sacos).
 Mecânico de aparelhos de precisão.
 Mecânico de automóveis.
 Montador de cunhos e cortantes, c. c.
 Motorista de pesados.
 Oficial de 1.^a, c. c.
 Oficial electricista.
 Operador de central eléctrica ou termoelectrica.
 Operador mecanográfico.
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.^a
 Rectificador mecânico de 1.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Torneiro mecânico de 1.^a
 Vendedor especializado ou técnico de vendas.
 Profissionais qualificados, nível 5/11.
 Amostrista, c. c.
 Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
 Controlador de formatos, c. c. (B. V.).
 Desenhador de arte final (três a seis anos).
 Desenhador de carimbos de 1.^a (sacos).
 Desenhador-maquetista (três a seis anos).
 Desenhador técnico (três a seis anos).
 Enfermeiro sem curso de promoção.
 Fogueiro de 1.^a nas empresas dos grupos III e IV.
 Gravador-montador de carimbos de 1.^a (sacos).
 Maquinista de 2.^a (sacos).
 Oficial de 2.^a, c. c.
 Preparador ou operador de 1.^a de laboratório.
 Vendedor (viajante ou praticista).

Profissionais semiquualificados, nível 6/1:

Apontador metalúrgico.
 Auxiliar de enfermagem.
 Caixeiro.
 Carpinteiro.
 Cobrador.
 Condutor de empilhador.
 Condutor de máquinas de acabamento.
 Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).
 Condutor de refinação da massa nas empresas dos grupos II e III.
 Coordenador de serviços complementares.
 Controlador da qualidade de papel.
 Cozinheiro de 1.^a
 Desenhador de arte final (até três anos).
 Desenhador de carimbos de 2.^a (sacos).
 Desenhador-maquetista (até três anos).
 Desenhador técnico (até três anos).
 Encarregado geral nas empresas do grupo IV.
 Segundo-escriturário.
 Esteno-dactilógrafo.
 Estucador.
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Ferramenteiro de 1.^a
 Fiel de armazém.

Fogueiro de 2.^a
 Gravador-montador de carimbos de 2.^a (sacos).
 Limador-alisador de 1.^a
 Motorista de ligeiros.
 Operador de máquinas de contabilidade.
 Operador de quadro.
 Pedreiro.
 Perfurador-verificador.
 Pintor.
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.^a
 Preparador de banhos para revestimentos.
 Preparador ou operador de 2.^a de laboratório.
 Pré-oficial electricista (do 2.^o ano).
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento nas máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m.
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.
 Rectificador mecânico de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Trolha.

Profissionais semiquualificados, nível 6/11:

Ajudante de 1.^a, c.c.
 Ajudante de amostrista de 1.^a, c. c.
 Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.
 Ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil inferior a 1,22 m).
 Ajudante de condutor de refinação de massa nas empresas dos grupos II e III.
 Ajudante de motorista.
 Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.
 Coordenador de cargas e descargas.
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Limador-alisador de 2.^a
 Lubrificador de 1.^a
 Operador-arquivista.
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.^a
 Preparador de cola (sacos).
 Terceiro-escriturário.
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m).
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
 Rectificador mecânico de 3.^a
 Serrador.
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador de 3.^a
 Telefonista.
 Tirocinante de desenhador do 2.^o ano.
 Torneiro mecânico de 3.^a
 Turbineiro.

Profissionais semiquualificados, nível 6/111:

Ajudante de preparador de banhos para revestimento.
 Condutor de refinação de massa nas empresas do grupo IV.

Cozinheiro de 2.^a
Dactilógrafo (2.^o ano).
Entregador de ferramentas.
Estagiário (2.^o ano).
Lubrificador de 2.^a
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.
Pré-oficial electricista (1.^o ano).
Preparador de matérias-primas.

Profissionais não qualificados, nível 7/1:

Ajudante de amostrista de 2.^a, c.c. (1.^o e 2.^o anos).
Ajudante de 2.^a, c. c.
Ajudante de maquinista do 5.^o ano (sacos).
Ajudante de electricista (2.^o ano).
Ajudante de fiel de armazém.
Ajudante de fogueiro (3.^o ano).
Ajudante de preparador de matérias-primas.
Auxiliar de laboratório.
Contínuo.
Dactilógrafo (1.^o ano).
Encarregado de refeitório.
Estagiário (1.^o ano).
Porteiros e guardas.
Tirocinante de desenhador (1.^o ano).
Trabalhadores de serviços complementares.

Profissionais não qualificados, nível 7/11:

Cozinheiro de 3.^a
Encarregado de pessoal, c. c.
Gravador especializado de carimbos, c. c.
Mestre de papel, cartão ou telas metálicas.

Profissionais não qualificados, nível 7/111:

Ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.
Ajudante de fogueiro (1.^o e 2.^o anos).
Auxiliar ou servente.
Jardineiro.
Servente (construção civil).

Profissionais não qualificados, nível 7/IV:

Ajudante de maquinista do 4.^o ano (sacos).
Ajudante de electricista (1.^o ano).
Embalador (sacos).
Empregado de refeitório.
Gravador de carimbos, c. c.
Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.
Operador (sacos).
Operador, c. c.
Saqueiro (sacos).

Profissionais não qualificados, nível 7/V:

Estagiário de cozinheiro.
Servente de limpeza.

Profissionais não qualificados, nível 7/VI:

Ajudante, c.c.

Praticantes de produção nível A3:

Ajudante de maquinista do 3.^o ano (sacos).
Ajudante de maquinista dos 1.^o e 2.^o anos (sacos).
Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.
Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade.

Aprendiz dos 3.^o e 4.^o anos (sacos).
Aprendiz (papel e cartão) — 17 anos de idade.
Aprendiz (papel e cartão) — 16 anos de idade.
Paquete (3.^o e 4.^o anos).
Praticante (construção civil) (1.^o e 2.^o anos).
Praticante de metalúrgico das profissões que admitem aprendizagem (1.^o e 2.^o anos).
Praticante de metalúrgico com 17 anos ou mais (de profissão que não admite aprendizagem).
Praticante de metalúrgico com 16 anos ou mais (de profissão que não admite aprendizagem).

Praticantes de produção, nível A4:

Aprendiz, c.c.
Aprendiz de gravador de carimbos, c. c.
Aprendiz (sacos) (1.^o e 2.^o anos).
Paquete (1.^o e 2.^o anos).

Espinho, 18 de Dezembro de 1987.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Maio de 1998.

Depositado em 8 de Maio de 1998, a fl. 124 do livro n.^o 8, com o n.^o 122/98, nos termos do artigo 24.^o do Decreto-Lei n.^o 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

CAPÍTULO I

Área e âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho aplica-se:

- a) Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que desenvolvem a actividade comercial e ou de prestação de serviços no distrito de Braga, inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos outorgantes;
- b) Às entidades patronais que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazénista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritos nas associações patronais outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas;
- c) Consideram-se abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que se dediquem à exploração de venda por mecanismos automáticos e de venda ao con-

sumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio e os trabalhadores ao seu serviço;

- d) Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade em oficinas e ou departamentos de apoio em relação ao seu comércio ou serviço.

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

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente contrato entra em vigor, nos termos legais, sendo válido por um período mínimo de dois anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998 e as revisões seguintes a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — As partes outorgantes obrigam-se ao cumprimento imediato deste contrato, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A denúncia deverá ser feita nos 60 dias anteriores ao termo do período de vigência deste contrato e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

5 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de 30 dias, a contar da data da recepção da proposta de denúncia.

6 — Apresentada a contraproposta, as negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

6 — A ausência de contraproposta no prazo referido no n.º 4 supra, entende-se como aceitação tácita da proposta.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de organizar e desenvolver, nos termos da lei, actividade sindical dentro das empresas.

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

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

1 — O Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta regis-

tada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

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

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os corpos gerentes do Sindicato e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem para a aplicação de qualquer sanção abusiva.

2 — As faltas dadas pelos corpos gerentes do Sindicato para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção do Sindicato beneficia de um crédito de cinco dias por mês, sem perda do direito à retribuição.

4 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas remuneradas, que não pode ser inferior a oito horas por mês.

5 — O crédito de horas atribuído no número anterior refere-se ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

6 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e, no caso dos delegados sindicais, sem que o Sindicato tenha prévio conhecimento.

7 — 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 e outras informações de carácter sindical ou relativas aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da labouração normal da empresa.

8 — O despedimento de delegados sindicais ou de trabalhadores nas condições referidas no n.º 1 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com todos os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro da prevista no n.º 10 da cláusula 42.^a, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 6.^a

Assembleia de trabalhadores

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

sempre que convocados pela comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e ainda por 50 trabalhadores ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de um local apropriado no interior da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

CAPÍTULO III

Condições de admissão, categorias profissionais e carreiras profissionais

Cláusula 7.^a

Condições mínimas de admissão

1 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores abrangidos por este contrato é fixada em 16 anos.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os contínuos, porteiros, motorista, vendedores, guardas, cobradores, vigilantes, chefe de pessoal auxiliar e chefe de grupo de guardas, cuja idade mínima é de 21 anos.

3 — Aprendizagem:

3.1 — Trabalhadores de armazém — são admitidos com a categoria de praticante os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive.

3.2 — Marceneiros, carpinteiros e metalúrgicos:

- a) São admitidos com a categoria de aprendiz os trabalhadores de 16 a 18 anos, inclusive;
- b) Para os trabalhadores menores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou formação profissional dos cursos técnicos do ensino oficial, o período de aprendizagem será reduzido a metade.

3.3 — Electricistas:

- a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;
- b) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;

c) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, e ainda pela carteira profissional passada pelo respectivo sindicato.

3.4 — Rodoviários — os motoristas têm, obrigatoriamente, de possuir carta de condução de veículos pesados, desde que o peso bruto do veículo exceda os 3500 kg.

3.5 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) 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;
- b) Têm preferência na admissão os trabalhadores titulares de carteira profissional;
- c) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano efectivo;
- d) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano efectivo para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, despenseiro e controlador-caixa e de seis meses para as categorias de empregado de balcão e empregado de balcão/mesas de *self-service* comercial;
- e) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a categoria de cozinheiro será de dois anos;
- f) Para o cômputo do período de aprendizagem, serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou em secções afins das várias empresas que o contrataram nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

3.6 — Trabalhadores de panificação:

- a) O período de aprendizagem é de dois anos, não podendo, de qualquer forma, decorrer mais de um ano de aprendizagem após o trabalhador completar 18 anos de idade;
- b) Os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos terão apenas um período de aprendizagem de um ano;
- c) A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

3.7 — Técnicos paramédicos:

- a) É vedada a admissão de trabalhadores para o exercício das funções de técnicos paramédicos a todos os indivíduos que não possuam o respectivo curso oficial, salvo se este não existir à data da entrada em vigor da presente deliberação;
- b) Ocorrendo a situação prevista na parte final da alínea a), só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais os indivíduos que, tendo como idade mínima os 18 anos, possuam o

12.º ano de escolaridade do ensino secundário ou equivalente;

- c) Os indivíduos que não possuam o respectivo curso oficial serão admitidos como praticantes;
- d) As habilitações referidas nas alíneas a) e b) não serão exigidas aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente alteração o desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à categoria profissional prevista.

3.8 — Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives:

- a) A aprendizagem será de três anos para os aprendizes admitidos com 16 anos de idade e poderá decorrer numa ou em várias empresas;
- b) Quando um aprendiz completar 18 anos de idade, verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar;
- c) Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 anos ou mais, a aprendizagem será de dois anos;
- d) O tempo de aprendizagem, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que certificado por qualquer meio idóneo;
- e) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem;
- f) Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- g) O período de prática dos pré-oficiais é de dois anos, salvo quando tenham completado a aprendizagem ou sejam possuidores de diploma, emanado da escola da Casa Pia de Lisboa ou organismos oficiais, em que aquele período será de um ano;
- h) Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que terminem o período de prática.

3.9 — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria — o lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.ª com, pelo menos, três anos de categoria.

4 — Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham como habilitações literárias as mínimas exigidas por lei.

5 — As datas de nascimento e admissão, a filiação e a residência dos trabalhadores sindicalizados admitidos constarão do registo existente no Sindicato.

6 — A admissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados no n.º 1 desta cláusula obriga as entidades patronais a imediata anulação do contrato de trabalho e ao pagamento imediato, ao indivíduo indevidamente contratado, de uma indemnização equivalente a seis meses de remuneração base, correspondente à categoria para a qual fora admitido.

7 — Para que os sindicatos possam ter em ordem todos os dados a que se referem os números anteriores, as entidades patronais deverão informá-los, no prazo máximo de 30 dias a contar da admissão de qualquer trabalhador.

Cláusula 8.^a

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 corresponde ao período inicial de execução do contrato e, nos contratos por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- 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.

3 — A duração do período experimental referida no número anterior pode ser reduzida por contrato individual de trabalho.

Cláusula 9.^a

Trabalho em tempo parcial

1 — Os trabalhadores contratados em regime de tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozarão de preferência no provimento de postos de trabalho a tempo inteiro.

2 — Aos trabalhadores admitidos a tempo parcial serão obrigatoriamente aplicadas todas as disposições deste CCT.

3 — As entidades patronais deverão preferir, na admissão de trabalhadores em tempo parcial, trabalhadoras com responsabilidades familiares e trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial.

Cláusula 10.^a

Registo dos desempregados

1 — Quando as entidades patronais pretendam admitir qualquer trabalhador, devem consultar previamente os registos de desempregados do centro de emprego e do sindicato da respectiva área, sem prejuízo da liberdade de admissão de terceiros.

2 — Para efeitos do número anterior, os sindicatos obrigam-se a organizar e a manter em dia o registo de desempregados, com indicação das empresas onde prestaram serviço, categoria profissional, retribuição auferida e data da cessação do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 11.^a

Quadros

1 — As entidades patronais, sempre que tenham ao seu serviço trabalhadores sindicalizados, obrigam-se a organizar e remeter ao Sindicato, no prazo de 30 dias

a contar da data da entrada em vigor deste CCT, para verificação do quadro, uma relação nominal, em quadruplicado, com cópia para a associação patronal, abrangendo o pessoal ao seu serviço e os trabalhadores a cumprir o serviço militar ou em situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, onde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, morada, número de sócio do Sindicato e de inscrição na previdência, data de nascimento, data de admissão, data da última promoção à categoria, habilitações literárias, categoria profissional e retribuição respectiva.

2 — Sempre que se verifique qualquer alteração na constituição dos quadros, deverá a empresa comunicá-la por escrito ao Sindicato e à associação patronal, no prazo de 30 dias a contar da data da alteração.

3 — O Sindicato devolverá, depois de anotados e visados, um dos exemplares, que se destina a ser afixado em lugar bem visível do estabelecimento, destinando-se o outro aos delegados sindicais, o terceiro ao arquivo do sindicato, sendo o quarto remetido à delegação do IDICT.

Cláusula 12.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como integradas no quadro de níveis de qualificação constantes do anexo II.

Cláusula 13.^a

Proporções mínimas

A) Trabalhadores do comércio e armazém

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente a exigência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao serviço possuir as qualificações requeridas para o desempenho da função, ouvida a comissão sindical da empresa, delegados sindicais ou, na sua falta, os trabalhadores.

2 — Sempre que a entidade patronal, independentemente do estabelecido neste contrato, tenha necessidade de promover trabalhadores, deverá ter em conta as maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação e aperfeiçoamento, a competência profissional e a antiguidade, ouvida a comissão sindical ou, se esta não existir, ouvidos os delegados sindicais e, na sua falta, os trabalhadores.

3 — É obrigatória a existência de um caixeiro encarregado pelo menos nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja três ou mais caixeiros. Havendo secções diferenciadas, haverá um caixeiro-chefe de secção sempre que o número de trabalhadores na secção seja igual ou superior a três.

4 — Na classificação dos trabalhadores que exerçam funções de caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro base de densidades, podendo o número de primeiros-caixeiros e segundos-caixeiros,

operadores especializados e operadores de 1.^a, ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias.

5 — Relativamente aos trabalhadores de comércio, as entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2+25 % dos trabalhadores constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

B) Trabalhadores de escritório

1 — Nos escritórios com mais de 18 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de direcção ou de serviços por cada doze trabalhadores de escritório.

3 — É obrigatória a existência em cada escritório, dependência, delegação, filial ou sucursal, por cada seis profissionais de escritório, de um chefe de secção ou categoria superior a esta.

4 — As entidades patronais com um mínimo de cinco, quatro ou três profissionais de escritório, por dependência, sucursal, filial ou delegação, terão de atribuir a um deles a categoria de escriturário de 1.^a, escriturário de 2.^a ou escriturário de 3.^a, respectivamente.

5 — Nas classificações dos profissionais que exerçam as funções de escriturário será observado o quadro base de densidade (anexo V), podendo o número de escriturários de 1.^a, escriturários de 2.^a e escriturários de 3.^a ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias.

6 — O número de estagiários e dactilógrafos/operadores de computador, tomados em conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários, fazendo-se o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

7 — Nos escritórios com menos de três trabalhadores é sempre permitida a existência de um dactilógrafo/operador de computador.

C) Electricistas e técnicos de rádio e televisão

1 — As firmas obrigam-se a observar as densidades mínimas para as categorias previstas, podendo o número de trabalhadores das categorias superiores ser excedido em prejuízo das categorias inferiores:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;
- b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;
- c) Os trabalhadores electricistas com funções de chefia, nas casas com três ou mais oficiais, são equiparados para todos os efeitos legais a chefes de equipa;
- d) Nos estabelecimentos com 10 ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como encarregado, por 20 ou mais trabalhadores electricistas, 2 encarregados.

2 — Havendo apenas um trabalhador, este será obrigatoriamente oficial, após o respectivo período de aprendizagem.

D) Trabalhadores de panificação

Serão obrigatoriamente observadas as seguintes proporções:

- a) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e um panificador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;
- b) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e os panificadores necessários, nos estabelecimentos cuja cozedura média diária se situe entre 251 kg a 500 kg de farinha;
- c) um encarregado de fabrico, forneiros, amassadores e panificadores necessários, nos estabelecimentos cuja cozedura média diária seja superior a 501 kg de farinha;
- d) O número de aprendizes não poderá exceder 20% do de profissionais que prestem serviço na secção. É porém permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco;
- e) As vagas que se verifiquem em relação às proporções mínimas serão obrigatoriamente preenchidas no prazo de 10 dias;
- f) Nenhuma alteração das condições de trabalho que impliquem aumento da carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévio acordo dos órgãos sindicais existentes na empresa.

E) Marceneiros

É obrigatória a existência de chefes de secção sempre que o número de trabalhadores marceneiros na secção ou no estabelecimento seja igual ou superior a cinco.

F) Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives

Sem prejuízo do disposto em outras cláusulas desta convenção, os relojoeiros, técnicos de reparação e ourives serão classificados segundo os quadros mínimos de densidade previstos no anexo v.

Cláusula 14.^a

Promoções obrigatórias

A) Caixeiros, trabalhadores de armazéns, de escritórios e correlativos

1 — O tempo máximo na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos, sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2 — Os praticantes, logo que completem três anos de aprendizagem ou atinjam os 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes ou operadores-ajudantes.

3 — Os caixeiros-ajudantes, operadores-ajudantes, terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, operadores de 2.^a e operadores de 1.^a, logo que completem três anos de serviço nestas categorias, serão automaticamente promovidos à categoria imediatamente superior, podendo, no entanto, o trabalhador ser promovido em menos

tempo, consoante o valor e mérito reconhecido pela entidade patronal.

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

5 — Os praticantes de armazém, logo que completem os 18 anos de idade ou completem dois anos de aprendizagem, serão obrigatoriamente promovidos à categoria imediata.

6 — Os estagiários para escriturário, logo que completem dois anos naquela categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior

7 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria respectiva, passarão automaticamente ao grau imediato de escriturário, contando-se o tempo que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente CCT.

8 — Os dactilógrafos/operadores de processamento de texto, após três anos de permanência na categoria, ingressarão no quadro de escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

B) Restantes sectores profissionais

1 — Carpinteiros:

1.1 — Os aprendizes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a praticantes após três anos de aprendizagem.

1.2 — Os aprendizes de caixoteiro ou carpinteiro de embalagens serão promovidos a praticantes após dois anos de aprendizagem.

1.3 — Os praticantes de carpinteiro de limpos e mecânico de madeiras serão promovidos a oficial de 2.^a após três anos de prática.

1.4 — Os praticantes de carpinteiro de embalagens ou caixoteiro serão promovidos a carpinteiro de embalagens ou caixoteiro após três anos de prática.

2 — Marceneiros:

2.1 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir o curso complementar de aprendizagem ou formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante.

2.2 — O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de dois e um anos das categorias profissionais onde o mesmo seja permitido, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 ou 17 anos, respectivamente.

2.3 — Períodos máximos dos tirocínios de praticantes:

- a) Será de três anos para as categorias de dourador de ouro fino, pintor-decorador, entalhador e acabador de móveis;
- b) Será de dois anos para as categorias de marceneiro, pintor de móveis, polidor manual, polidor mecânico, envernizador, estofador, montador de móveis e dourador de ouro de imitação;
- c) Será de um ano para as restantes categorias.

3 — Electricistas e técnicos de rádio e televisão — nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes admitidos com 16 anos de idade serão promovidos a ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os aprendizes com mais de 16 anos de idade e menos de 18 anos, passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;
- c) Os aprendizes com mais de 18 anos ascenderão à categoria de ajudantes após três períodos de seis meses;
- d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- f) Os trabalhadores electricistas maiores de 18 anos que provem ter frequentado com aproveitamento os cursos técnico-profissionais de ramo eléctrico terão, pelo menos, a categoria de ajudante do 2.º ano;
- g) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério para a Qualificação e o Emprego através do Instituto do Emprego e da Formação Profissional terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período;
- h) Os trabalhadores electricistas com 18 ou mais anos de idade diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau dos torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;
- i) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 3.º período.

4 — Metalúrgicos:

4.1 — Ascendem à categoria de praticantes, os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

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

4.3 — O tempo de aprendizagem ou de praticante dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

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

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

- a) O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de 2 e 1 ano, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 16 e 17 anos, respectivamente;
- b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos;
- c) O período máximo de tirocínio dos praticantes que não tenham aprendizagem nos termos do n.º 4.2 será de 2 e 1 anos, conforme sejam admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente.

5 — Vestuário — a(o) costureira(o), a(o) bordador(a) e a(o) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureira(o) especializada(o), bordadora especializada e oficial especializada(o), logo que completem três anos de permanência na categoria.

6 — Técnicos de computadores:

6.1 — Os técnicos estagiários de computadores, após a frequência, com aproveitamento, de cursos oficiais adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período de duração máxima de um ano, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares.

6.2 — Os técnicos auxiliares de computadores, após um período máximo de um ano de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos de primeira linha.

6.3 — Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de suporte de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e após um ano de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar.

6.4 — Poderão ser promovidos a técnicos de sistema de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e após um período de um ano e meio de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar.

7 — Técnicos de electromedicina — [electromecânica/pneumática/material cirúrgico/raios X (parte electromecânica)]:

7.1 — Os técnicos estagiários, após a frequência com aproveitamento, de cursos adequados e necessários a intervenções práticas, durante um período de um ano e análise final serão promovidos a técnicos auxiliares.

7.2 — Os técnicos auxiliares, após um período de um ano na categoria, serão promovidos à categoria de técnico do grau III.

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

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

8 — Técnicos de electromedicina/electrónica médica:

8.1 — Os técnicos estagiários de electromedicina, electrónica médica, após a frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários e intervenções

práticas, durante um período com a duração máxima de um ano, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares.

8.2 — Os técnicos auxiliares (electrónica médica), após um período máximo de um ano de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos auxiliares.

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

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

9 — Trabalhadores em carnes:

9.1 — O segundo oficial será promovido a primeiro oficial logo que complete quatro anos na categoria.

9.2 — O ajudante será promovido a segundo oficial logo que complete dois anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade.

9.3 — O Praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

10 — Trabalhadores da hotelaria:

10.1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 10.3 haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, cozinheira, despenseiro e controlador-caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.º grau da categoria respectiva.

10.2 — O estágio tem uma duração de um ano, salvo para os trabalhadores que tenham terminado com aproveitamento o curso de reciclagem das escolas hoteleiras, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

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

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

10.5 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores, serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

10.6 — Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

11 — Trabalhadores de panificação:

11.1 — Findo o período de aprendizagem, o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador.

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

11.3 — Para efeitos do número anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:

- 1.º Competência profissional;
- 2.º Antiguidade.

11.4 — Para efeitos do número anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais.

12 — Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives:

12.1 — Os oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes, poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos, a fim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos do n.º 12.4.

12.2 — Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos do n.º 12.1 terão de, obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses.

12.3 — Tal exame será efectuado perante uma comissão de avaliação composta por um elemento designado por uma associação patronal representativa do sector de actividade, outro designado por uma associação sindical representativa do mesmo sector de actividade profissional e um representante credenciado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional ou outra entidade em que as partes anuam.

12.4 — A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame, os três elementos indicados no n.º 12.3 decidirem por maioria em tal sentido.

12.5 — Haverá em cada ano três épocas de exame, nos meses de Abril, Agosto e Dezembro, os quais se realizarão em local a designar por ambas as partes, em função do número de trabalhadores inscritos.

12.6 — As inscrições serão obrigatoriamente efectuadas nos sindicatos respectivos, os quais accionarão a comissão de avaliação.

12.7 — No prazo máximo de 60 dias após a publicação deste contrato será elaborado pelas partes um regulamento de exames de avaliação.

Se, findo o referido prazo, o regulamento não estiver elaborado, os exames processar-se-ão nos termos previstos nesta cláusula.

12.8. — O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes, será aplicável com exclusão de qualquer outro, nomeadamente o previsto no n.º 14.

13 — Pessoal de fabrico, pastelaria e confeitaria:

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

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

15 — Os trabalhadores que não se conformem com a classificação que lhes tenha sido atribuída na relação enviada ao Sindicato deverão, dirigir-se a este para que tente a conciliação. Se a conciliação não resultar, o Sindicato dará seguimento pelas vias legais ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

16 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador possuir na categoria ou classe à data da entrada em vigor do presente contrato.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Observar as normas em vigor no que respeita a segurança, saúde e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato ou de outros diplomas legais;
- d) Emitir declarações aos seus trabalhadores, quando por estes solicitadas, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- e) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores às suas ordens;
- f) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvidos os trabalhadores, nos termos do n.º 2 da cláusula 13.^a;
- g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores, sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa, ou ainda do sector de actividade.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições do contrato individual de trabalho, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo casos especiais, mediante acordo prévio do trabalhador, do Sindicato e do Ministério para a Qualificação e o Emprego;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, excepto quando a mudança resulte de necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3 infra;

- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, contar-se-á também para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo moral ou material relevante.

4 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas no presente contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo relevante para o trabalhador.

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

Cláusula 17.^a

Direito à greve

Nos termos da lei em vigor, é assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos ou quaisquer regulamentos internos, excepto quando os mesmos se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, nem entrando em concorrência com ela, bem como mantendo sigilo profissional, condições indispensáveis para a viabilidade e progresso das empresas;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que forem confiados pela entidade patronal, jamais efectuando uma utilização abusiva dos mesmos;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Dar cumprimento ao presente CCT, bem como às determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é o seguinte:

- a) Trabalhadores de escritório, cobradores, telefonistas, técnicos de desenho e trabalhadores de informática — trinta e nove horas;
- b) Restantes sectores profissionais — quarenta horas.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores do comércio será, em princípio, distribuído de segunda-feira às 13 horas de sábado, em regime de semana inglesa todo o ano.

3 — Relativamente às empresas que optem por abrir os estabelecimentos sábado todo o dia, o período normal de trabalho dos trabalhadores que prestem trabalho sábado de tarde será distribuído de terça-feira a sábado.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes poderão acordar outro dia de descanso complementar, que não a segunda-feira, a gozar nos cinco dias úteis imediatos.

5 — Relativamente às alterações dos horários de trabalho, designadamente às mudanças de regime estabelecidas nos n.ºs 2 e 3 supra, como sejam a passagem de um regime para outro, e vice-versa, as entidades empregadoras obrigam-se a comunicar aos trabalhadores afectados pelas alterações, com uma antecedência mínima de 15 dias, sob pena de não ser exigível.

6 — Nos sábados do mês de Dezembro haverá trabalho em tempo pleno nas empresas que laborem em regime de semana inglesa todo o ano.

7 — Para compensação do trabalho realizado nos termos do número anterior, que não é considerado trabalho extraordinário nem em dia de descanso semanal, os trabalhadores descansarão obrigatoriamente em 26 de Dezembro e 2 de Janeiro imediatos, sendo os restantes dias a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador, com transferência para o 1.º dia útil imediato, se acaso algum destes dias recair em dia feriado ou equiparado.

8 — Na Sexta-Feira Santa, haverá trabalho em tempo pleno, bem como no sábado que precede a Páscoa relativamente às empresas que adoptem o regime de semana inglesa todo o ano.

9 — Para compensação do trabalho realizado nos termos do número anterior, o qual não é considerado trabalho extraordinário nem em dia de descanso semanal, os trabalhadores descansarão obrigatoriamente na segunda-feira de Páscoa e num dia a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador, a gozar dentro dos 10 dias seguintes.

10 — Os trabalhadores cujo horário de trabalho se prolongue para depois das 20 horas terão como com-

pensação o acréscimo de 25 % sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado na empresa durante o dia.

11 — Aos trabalhadores que cumpram um horário de mais de quatro horas de trabalho ininterrupto a entidade patronal deverá facultar um período de quinze minutos de intervalo para alimentação.

12 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a três horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Os deficientes, as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses e os menores não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado nas seguintes situações:

- a) 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 prazo;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade;
- c) Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, poderá ser prolongado o trabalho diário até às 23 horas, com intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 21.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, cursos de reciclagem ou formação profissional têm direito às regalias previstas na lei à data da publicação do presente contrato.

CAPÍTULO VI

Remuneração do trabalho

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho

1 — As retribuições mínimas de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento

da retribuição, um recibo, preenchido de forma indelevel, no qual figurem nome completo do trabalhador, categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, parte fixa e variável e a trabalho extraordinário, subsídios, diuturnidades, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será obrigatoriamente feito até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, o pagamento será efectuado durante as horas de trabalho em numerário, cheque, vale postal, depósito ou transferência bancária à ordem do trabalhador, podendo este indicar, se o entender, o número de conta.

5 — Os trabalhadores com responsabilidades pelo serviço de caixa e os que efectuem pagamentos, recebimentos e conferência de valores de forma regular terão direito a um abono mensal para falhas no valor estabelecido no anexo IV, sem prejuízo das diuturnidades vencidas e de quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 23.^a

Remuneração de viajantes e praticistas

1 — Aos trabalhadores caixeiros-viajantes e de praça que não auferam parte variável (comissões) será assegurada uma retribuição mensal mínima equivalente à do primeiro-caixeiro.

2 — Aos trabalhadores das categorias profissionais referidas no número anterior, cuja retribuição seja mista (parte fixa mais comissões), a parte fixa não poderá ser inferior à remuneração mínima de terceiro-caixeiro.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o total da retribuição mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o primeiro-caixeiro.

4 — Em qualquer caso, da aplicação deste contrato não poderá resultar um aumento da parte fixa da retribuição que exceda 50% da remuneração mínima do primeiro-caixeiro.

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

6 — Para os trabalhadores com retribuição mista, os subsídios de Natal e de férias serão calculados no valor indicado para a respectiva parte fixa, mais a média dos valores calculados que recebeu ou tinha a receber nos últimos 12 meses (parte variável) ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

7 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao fim do mês subsequente àquele em que se efectuou.

8 — Não é permitido à entidade patronal só ter trabalhadores em regime exclusivo de comissões.

9 — Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com conhecimento da entidade patronal,

será esta sempre responsável pelos danos resultantes de acidente de viação ocorrido em serviço.

10 — No caso de a entidade patronal fornecer viatura ao trabalhador terá de incluir no seguro a responsabilidade pelos passageiros transportados gratuitamente.

11 — Aos caixeiros-viajantes e praticistas, bem como a todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, não pode ser alterada a área de trabalho sem prévio acordo dos profissionais.

12 — As comissões respeitantes às encomendas, quer em directo, quer telefonadas, quer por escrito, serão creditadas ao trabalhador da respectiva zona após boa cobrança.

13 — Os trabalhadores em serviço externo terão direito a ajudas de custo nos termos constantes do anexo V ou ao pagamento das respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

14 — Os profissionais que utilizem carro próprio ao serviço da empresa receberão por quilómetro 0,26 sobre o preço da gasolina.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração suplementar, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias de descanso semanal ou feriados.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho nocturno todo aquele que se realize entre as 20 e as 8 horas.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda aos trabalhadores o direito de descansar um dia por inteiro, num dos três dias seguintes, à sua escolha.

4 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que:

RH = retribuição/hora;
 RM = retribuição mensal;
 n = número de horas de trabalho semanal.

Cláusula 25.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 30 dias no período de um ano, passará a receber a retribuição mínima do substituído, durante o tempo que essa substituição durar, desde que o serviço se não coadune com a definição normal da sua categoria.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses seguidos, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e retribuição respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato nas categorias sem acesso obrigatório auferirão por cada período de três anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diuturnidade, no valor estabelecido no anexo IV, sobre a retribuição real ou efectiva que vinham recebendo, até ao limite de três diuturnidades, independentemente de a sua retribuição real ou efectiva exceder ou não o valor resultante da soma da retribuição estabelecida por este contrato com as referidas diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, contar-se-á o número de diuturnidades já vencidas nos termos do contrato colectivo anterior, bem como o tempo decorrido após o vencimento da última diuturnidade.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderão ficar com vencimento real inferior ao que vinham auferido com a diuturnidade que eventualmente lhe seria atribuída se não fosse a promoção.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a subsídio de Natal, igual a um mês de vencimento real ou efectivamente auferido.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 20 do mês de Dezembro.

3 — No ano da admissão ou da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, uma importância proporcional aos meses completos de serviço.

4 — O trabalhador impedido de prestar serviço, em virtude de doença ou acidente de trabalho, por período superior a 180 dias no decurso do ano, terá direito a um subsídio correspondente a 50% daquele que teria se estivesse ininterruptamente ao serviço.

5 — Se o impedimento for inferior a 180 dias, receberá um subsídio de Natal calculado nos termos do n.º 3.

6 — Nas situações descritas no n.º 4, se o impedimento for inferior a 60 dias, o trabalhador manterá o direito à percepção integral do subsídio de Natal.

Cláusula 28.^a

Subsídio e retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição mencionada no n.º 2 infra, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — Os trabalhadores mantêm, durante o período de férias, o direito à retribuição que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação por cada dia completo de trabalho, no montante definido no anexo II.

2 — As ausências até duas horas por mês, desde que devidamente justificadas, não determinam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão um dia de descanso semanal obrigatório, que, em princípio, deverá ser ao domingo.

2 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores terão direito a um descanso semanal complementar, conforme o seu período normal de trabalho, estabelecido de acordo com a cláusula 19.^a

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

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal.

4 — Os estabelecimentos poderão funcionar no dia de feriado municipal. Os trabalhadores com os quais a empresa obtenha prévio acordo poderão prestar serviço neste dia, recebendo uma retribuição especial de 100% ou compensando-o com um dia de folga à sua escolha.

5 — Salvo o disposto no número anterior, o trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá aos trabalhadores o direito de descansar num dos três dias úteis imediatos e será pago nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 24.^a

Cláusula 31.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, vinculados por contrato de trabalho sem termo ou a termo de duração igual ou superior a um ano, terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da sua retribuição, 22 dias úteis de férias.

2 — No ano da admissão e após um período de 60 dias de trabalho efectivo, o trabalhador adquire o direito de gozar, nesse ano, um período de oito dias úteis de férias, desde que admitido no 1.º semestre.

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 — 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 casos especiais previstos nesta cláusula.

5 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até ao dia 15 de Março.

6 — Não havendo acordo, competirá à entidade patronal fixar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador do seu período de férias, com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, devendo, neste último caso, haver acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

8 — Presume-se o acordo do trabalhador desde que, afixado o mapa de férias, o trabalhador o não impugne dentro do prazo de oito dias úteis, por meio de carta registada, com aviso de recepção.

9 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa têm direito de gozar as suas férias simultaneamente, sempre que a empresa possua ao seu serviço, pelo menos, quatro trabalhadores.

10 — Terão direito a acumular as férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

11 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as suas férias antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar antecipadamente a entidade patronal, logo que convocados ou, se preferirem, gozá-las quando regressarem ao serviço.

12 — Na impossibilidade de gozar férias, na situação referida no número anterior, os trabalhadores receberão a remuneração correspondente.

13 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição e respectivo subsídio de férias, correspondentes ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

14 — No caso previsto no número anterior o trabalhador terá direito à retribuição de um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio correspondente.

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

16 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, doença essa devidamente comprovada e comunicada à entidade patronal, serão as mesmas suspensas, devendo ser retomadas logo após a alta.

17 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, exceptuando-se os casos previstos na lei, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

18 — Não se aplica o disposto no número anterior aos casos previstos nesta cláusula ou quando se verifique a cessação do contrato de trabalho.

19 — Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo na marcação do período de férias, a época de férias será fixada entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

20 — Os trabalhadores menores deverão gozar as suas férias simultaneamente com os seus pais ou tutores.

21 — No caso de os cônjuges estarem ao serviço de empresas diferentes a entidade patronal deverá esforçar-se por conseguir o gozo das férias em simultâneo.

Cláusula 32.^a

Noção de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês, se não forem considerados justificados e serão considerados como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências parciais deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção da referida no n.º 1 da cláusula 34.^a, que deverá ser comunicada com a antecedência mínima de 10 dias.

Cláusula 33.^a

Participação de faltas

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 — Nos casos previstos nos números anteriores, deverão os trabalhadores fazer chegar à entidade patronal, nos três dias subsequentes ao início da ausência, documento justificativo da mesma, salvo caso de força maior.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias úteis;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
 - i) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
 - ii) Até 2 consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;

- c) Aplica-se o disposto na alínea ii) da alínea anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) Nascimento de filhos, durante 2 dias úteis;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de deveres legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;
- f) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, desde que seja assegurado, por outros trabalhadores, o funcionamento do estabelecimento;
- g) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, instituições de previdência ou outras a estas inerentes, podendo ser exigida pela entidade patronal a prova escrita da sua veracidade;
- h) Prestação de provas de exame por trabalhador-estudante em estabelecimentos de ensino oficial, no próprio dia e véspera.

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — As faltas previstas nas alíneas a) a f) e h) da cláusula anterior não determinam igualmente perda de retribuição.

Cláusula 36.^a

Faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade do trabalhador.

3 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, com o limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 37.^a

Dispensas

1 — Os trabalhadores deverão ser dispensados do serviço, sem perda de retribuição ou quaisquer outros direitos, para tratar de assuntos da sua vida particular que, comprovadamente, não possam ser tratados fora do período de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de 24 horas, salvo caso de impossibilidade comprovada.

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal;
- 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;
- g) Extinção de postos de trabalho por inadaptação do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Justa causa de rescisão do contrato por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pelo presente contrato.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;

- c) Provocação repetida de conflitos com os colegas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada da prestação de trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 42.^a

Processo disciplinar

1 — A verificação de justa causa depende sempre do procedimento disciplinar.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

5 — A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pelas entidades referidas nos n.ºs 3 e 4 supra.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer chegar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — 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 e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 10 infra, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

9 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

10 — 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.

11 — Caso se trate de processo disciplinar contra dirigentes ou delegados sindicais, de que se não prove a justa causa, a indemnização referida no número anterior será elevada para o dobro e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

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

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

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

Cláusula 44.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 10 da cláusula 42.^a

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula não exonera a entidade empregadora da responsabilidade civil ou penal a que deu origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 45.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente, sendo

assegurados por esta, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da transmissão e por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assumida a garantia prevista no número anterior, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho e a entidade patronal terá de conceder a indemnização prevista no n.º 10 da cláusula 42.^a

3 — A entidade adquirente será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão do estabelecimento, emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até à data da transmissão com conhecimento expresso do presumível adquirente.

4 — Para efeitos do número anterior, a adquirente, durante o mês anterior à transacção, deverá fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos no prazo referido, sendo ela a exclusiva responsável se o não fizer.

Cláusula 46.^a

Situação de falência

1 — Se houver encerramento definitivo do estabelecimento ou falência, terão os trabalhadores ao serviço da empresa direito à indemnização prevista no n.º 10 da cláusula 42.^a

2 — Os trabalhadores têm o direito de investigar as causas que originaram a situação de falência, na defesa dos seus interesses, para os fins que julgarem convenientes.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Direitos especiais das trabalhadoras

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Dispensa de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, sem perda de retribuição, quando clinicamente justificada;
- b) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, mesmo que prematuro, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido e por conselho médico para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- c) Faltar até 98 dias consecutivos no momento do parto, ainda que prematuro, sem redução no

período de férias nem prejuízo de antiguidade e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos da cláusula 34.^a;

- d) Frequentar as consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, desde que tais consultas não possam ser marcadas fora das horas do período normal de trabalho;
- e) Interromper o trabalho, em dois períodos distintos de uma hora, podendo, no entanto, acumular num período único de duas horas, no início ou no fim do período diário de trabalho, conforme a maior necessidade da trabalhadora, para amamentação ou aleitação dos filhos, durante um ano após o seu nascimento, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou intelectual.

2 — Os empregadores e pessoal dirigente devem, de modo especial, velar pela preparação profissional dos menores e criação de um bom ambiente de trabalho do ponto de vista da moral, higiene e segurança no trabalho.

3 — Nenhum menor pode ser admitido a prestar trabalho sem ter sido aprovado em exame médico, pago pela empresa, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano, devem as empresas assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar do seu desenvolvimento físico e mental e certificar que o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde.

5 — Caso o exame realizado nos termos do número anterior conclua que o trabalho prestado pelo menor é prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normal, a empresa deve transferir o menor para outro serviço em que tal não se verifique.

6 — As empresas devem assegurar, em relação aos menores ao seu serviço, o cumprimento dos normativos legais relativos à formação profissional.

CAPÍTULO X

Complementos de subsídios e pensões

Cláusula 49.^a

Complemento de pensões de invalidez por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da

empresa, esta diligenciará efectuar a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as capacidades do trabalhador.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral da retribuição, que recebia naquela data, devendo o trabalhador em causa efectuar a entrega da soma das pensões de invalidez ou quaisquer outras que venha a receber.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no fim de cada mês, a retribuição na íntegra, devendo o trabalhador fazer a entrega das indemnizações a que tenha direito.

CAPÍTULO XI

Sanções

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas estabelecidas no presente contrato será punida com as seguintes sanções consoante a gravidade da falta:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de vencimento, graduada de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos da efectiva aplicação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a infracção foi cometida ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação de trabalho, sem prejuízo da sua remuneração normal e pontual.

CAPÍTULO XII

Contribuições especiais para os sindicatos signatários

Cláusula 51.^a

Arquivo para fins culturais

As empresas abrangidas por este contrato obrigam-se a remeter aos sindicatos signatários, na medida em que tenham trabalhadores neles inscritos, um exemplar de cada publicação por si editada, a fim de que os sindicatos possam organizar um arquivo para formação e aper-

feiçoamento profissional dos trabalhadores neles sindicalizados, salvo se eles expressamente declararem não o desejar.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 52.^a

Constituição

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

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

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão contudo 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 53.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Cláusula 54.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 52.^a, à outra parte e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

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

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

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

5 — No omissis aplicam-se as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XIV

Retribuições complementares

Cláusula 55.^a

Preparação de curso Técnicos de computadores

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

Cláusula 56.^a

Trabalhadores de carnes

1 — Os primeiros-oficiais quando desempenharem funções de chefia serão remunerados pelo nível II da tabela de remunerações mínimas.

2 — Para além da remuneração fixada no número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio mensal no valor estabelecido no anexo IV.

3 — Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber, semanalmente, um complemento no valor constante do anexo IV, o qual poderá ser pago em espécie.

Cláusula 57.^a

Trabalhadores de hotelaria

1 — Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições mínimas estabelecidas na tabela de remunerações mínimas, têm igualmente direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2 — A alimentação referida no número anterior será fornecida em espécie.

3 — As refeições deverão ter condições semelhantes às que são normalmente fornecidas aos clientes.

4 — Têm direito a ceia os trabalhadores que prestem serviço para além das 23 horas.

5 — O tempo destinado às refeições é de:

- a) Quinze minutos para as refeições ligeiras;
- b) Trinta minutos para as refeições principais, com excepção para os trabalhadores que prestem serviço antes e depois da refeição, os quais dispõem de uma hora para cada refeição principal.

6 — Os trabalhadores só terão direito a tomar duas refeições principais se o intervalo entre ambas for superior a cinco horas.

7 — O pequeno almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

8 — O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção o que consta da tabela IV em anexo.

9 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só é possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores da tabela referida no número anterior.

Cláusula 58.^a

Trabalhadores de panificação

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

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

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

Cláusula 59.^a

Relojoeiros, técnicos de reparação e ourives

1 — Todos os trabalhadores de relojoaria e ourives de reparação serão classificados como relojoeiros e ourives técnicos de reparação e terão as seguintes classes profissionais:

- Oficial especializado;
- Oficial de 1.^a classe;
- Oficial de 2.^a classe;
- Oficial de 3.^a classe;
- Aprendiz do 3.^o ano;
- Aprendiz do 2.^o ano;
- Aprendiz do 1.^o ano.

2 — Os trabalhadores técnicos de reparação que exerçam a profissão em empresas que se dediquem também à venda de furniture deverão colaborar na sua escolha e venda ao público, sempre que a entidade patronal entenda necessário e deles reclame o exercício de tal actividade.

3 — Em caso algum a colaboração referida no número anterior provocará alteração da categoria profissional do trabalhador/técnico de reparação, salvo quando as partes estejam nisso interessadas e manifestem, inequivocamente, o seu acordo.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 60.^a

Aplicação do CCT

1 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir os preceitos legais e contratuais reguladores das relações individuais de trabalho.

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

3 — As empresas que à data da entrada em vigor deste CCT tenham ao seu serviço trabalhadores com designação de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias profissionais indicadas no referido anexo, ouvido o sindicato respectivo, tendo a reclassificação eficácia retroactiva à data a partir da qual a tabela de remunerações produz efeitos.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados profissionalmente, de harmonia com as suas funções, nos grupos, sub-grupos e categorias constantes do anexo I.

5 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional.

6 — O subsídio de alimentação previsto na cláusula 29.^a do presente CCT começará a vigorar no ano 2000, sendo o respectivo valor negociado pelas partes contratantes juntamente com a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária previstas para esse ano.

Cláusula 61.^a

Reclassificações

À data da entrada em vigor do presente CCT serão operadas as seguintes reclassificações.

Categoria anterior	Categoria actual
Guarda-livros	Chefe de secção.
Operador de máquinas de contabilidade.	Primeiro-escriurário.
Ajudante de guarda-livros	Técnico de contabilidade.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo CCTV do comércio e serviços do distrito de Braga

A) Trabalhadores do comércio (COM)

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

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

Distribuidor. — É o trabalhador que entrega os produtos por clientes ou sectores de vendas de acordo com solicitações previamente efectuadas.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que efectua operações de caixa, recebendo directamente dos clientes as importâncias devidas pela aquisição de mercadorias; verifica as somas devidas; recebe os meios de pagamento, passa recibos ou talões, conforme os casos e regista operações em folhas de caixa.

Operador-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo entre 18 e 25 anos de idade, estagia para operador.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo entre 18 e 25 anos de idade, estagia para caixeiro.

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

Operador de supermercado. — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência das mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação, controla a saída das mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor, colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda. Pode ser designado como operador especializado, operador de 1.^a e operador de 2.^a (supermercados e hipermercado).

Propagandista. — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais ou industriais, exposições ou porta a porta.

Expositor/decorador. — É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30% do seu período de trabalho nestas funções.

Caixeiro encarregado ou chefe de secção ou operador encarregado (supermercados e hipermercados). — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção: coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Coordenador de caixa. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com o mínimo de oito

caixas, dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras em frente da loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode também ser responsável por um fundo de maneio, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitado.

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

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

Coleccionador. — É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer as funções de caixeiro.

Empregado de agência funerária. — É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás ou trasladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

Auxiliar de agência funerária. — É o trabalhador que transporta urnas, lava e veste os cadáveres e auxilia nas demais tarefas o empregado de agência funerária.

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

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

Encarregado de loja. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta da entidade patronal, organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores, cuida da exposição de mercadorias esforçando-se para que tenham um aspecto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam

entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas, é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

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

B) Trabalhadores de armazém (ARM)

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

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Conferente. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. Conforme a máquina que utiliza ou manobra, pode ser designado por operador de empilhador, operador de monta-cargas, operador de ponte-móvel, operador de grua, operador de balança ou báscula.

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

C) Técnicos de vendas (TV)

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltece as qualidades dos produtos, indica os preços e as condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou, mantendo-se ao corrente da variação de preços e de certos factores que interessam ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

Caixeiro de praça ou praticista. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde esteja instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, isto é, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

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.

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.

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.

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de uma ou mais equipas de vendas: controla a execução do programa de vendas acompanhando e fiscalizando o trabalho junto dos clientes ou através dos relatórios de vendas ou outros indicadores, analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre concorrência, tipos de mercados, entre outros; propõe e colabora em campanhas e acções promocionais de produtos ou serviços; participa na definição de objectivos e na elaboração de novos programas de vendas.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

D) Portaria, vigilância e limpeza (PVL)

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

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em velar pela segurança e conservação das instalações e dos demais valores que lhe estão confiados, vigiando e ou controlando as entradas e saídas nos locais adstritos à sua função.

Porteiro. — É o trabalhador cuja actividade consiste em vigiar e controlar as entradas e saídas da empresa.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los e ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

Vigilante. — É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

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

Chefe de pessoal auxiliar. — É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

Chefe de grupo de vigilância. — É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

Vigilante controlador. — É o trabalhador que controla a vigilância, prestando todo o apoio aos vigilantes quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

Ascensorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos elevadores, inquire e presta conhecimentos sobre a localização das secções a que se pretendem dirigir os visitantes e vigiar a lotação, manutenção, conservação e limpeza dos elevadores.

Praticante de ascensorista. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os ascensoristas.

E) Trabalhadores de escritório e correlativos (ESC)

Chefe de escritório/director de serviços. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas da natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação contabilístico-fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, dirigindo e orientando 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. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas sujeitas ao IRC, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Pode ser-lhes atribuído o título de habilitação profissional de técnico oficial de contas.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, 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 e dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, com a necessária formação profissional nível III CEE, executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres mais especializados de natureza administrativa. Está habilitado para o tratamento automático da informação, nomeadamente por via de terminais de computador e computador pessoal. Pode coordenar e orientar tecnicamente a actividade de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Escrivão. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório. É classificado em primeiro-escrivão ou segundo-escrivão, em função da antiguidade.

Operador de máquinas de contabilidade. — Os trabalhadores com esta categoria profissional à data da publicação do CCT serão reclassificados em escriturários.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, desde a fotocopiadora à máquina de corte e separação de papel.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que se ocupa da organização e planeamento de toda a documentação contabilística da empresa, executando os trabalhos preparatórios para a sua escrituração, dentro dos princípios e técnicas contabilísticas legalmente aceites. Elabora a conferência de contas correntes e certifica as informações contabilísticas registadas, procedendo a correcções quando julgadas necessárias. Faz verificações periódicas e submete o seu trabalho à apreciação do seu superior hierárquico.

Estagiário de escritório ou de técnico administrativo. — É o trabalhador que auxilia o escriturário ou o técnico administrativo e se prepara para exercer uma dessas categorias.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.^a classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses será classificado de 2.^a classe.

Operador de processamento de texto. — É o trabalhador que escreve cartas, relatórios, notas e outros textos, escritos ou ditados, utilizando máquina de escrever ou

processador de texto: dactilografa em português ou línguas estrangeiras textos, escritos ou ditados, nomeadamente impressos, relatórios, mapas e outros documentos, opera uma fotocopiadora ou outros equipamentos a fim de reproduzir textos ou outros documentos; revê a documentação dactilografada a fim de detectar erros e procede às eventuais correcções. Por vezes executa trabalhos de arquivo.

Secretário. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar a realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário geral. — É o trabalhador que, nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios 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.

Telefonista. — É o trabalhador que opera uma central telefónica de um estabelecimento comercial, industrial ou outro, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora da empresa cobranças, pagamentos e depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com a empresa.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.^a se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado, nas restantes hipóteses é classificado de 2.^a

F) Trabalhadores de informática e computadores (INF e TEC)

F.1) Trabalhadores de informática (INF)

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis.

Programador. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, testa e documenta os programas destinados a comandar o tratamento automático da informação a partir das especificações e instruções preparadas pela análise.

Monitor informático. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

Operador de informática. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme.

Instalador e ou demonstrador de programas. — É o trabalhador que recebe as especificações e instruções programadas pelo programador e, segundo as directrizes, prepara a máquina para o trabalho a realizar, demonstra o modo de operar, instala o programa, assegura o seu bom funcionamento e comunica superiormente as anormalias verificadas na sua execução.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que opera e regista dados num terminal de computador ou outro equipamento informático e verifica a exactidão dos dados registados.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático de informação, para o que prepara o equipamento montando bandas, discos, carregando cartões e alimentando impressoras.

F.2) Trabalhadores de electrónica e computadores (TEC)

Técnico estagiário de computador. — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de computadores para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

Técnico auxiliar de computadores. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e detectar, por substituição, avarias de tipo electrónico da unidade central e periféricos dos computadores para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de primeira linha.

Técnico de computadores de 1.ª linha. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico da unidade, central e periférico dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Técnico de suporte de computadores. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções eventualmente propor e realizar modificações e melhoramentos no *hardware* dos computa-

dores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico-instrutor.

Técnico de sistemas de computadores. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos dos sistemas para que está habilitado. Está tecnicamente habilitado a propor e realizar modificações nos sistemas operativos e ou micro programação. Pode ainda ter funções de técnico-instrutor.

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção técnica.

Técnico estagiário de electrónica. — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico-instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de sistemas digitais para cujas séries está habilitado com aproveitamento e fazer aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

Técnico auxiliar de electrónica. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de estágio, exerce funções de detecção e reparação, por substituição de avarias de tipo electrónico do sistema para cuja série é habilitado, sob a orientação de um técnico de electrónica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e de detectar e reparar avarias de tipo electrónico do sistema digital para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico-instrutor.

G) Trabalhadores de vestuário (VEST)

Mestre ou chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que com suficientes conhecimentos teórico-práticos e qualidades de direcção, orienta uma secção.

Oficial especializado. — É o(a) trabalhador(a) que coordena e controla o trabalho de uma equipa e confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, podendo cortar e provar.

Oficial. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado trabalhando sob a sua orientação.

Costureira especializada. — É a trabalhadora que coze manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Costureira. — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial especializado, cozendo manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Costureira de emendas. — É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas.

Bordadeira especializada. — É a trabalhadora especializada que borda à mão e ou à máquina.

Bordadeira. — É a trabalhadora que, manual ou mecanicamente, introduz motivos em relevo nos artigos de confecção.

Modelista. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que, tendo 15 anos de idade, tirocina durante dois anos para a categoria de ajudante.

Ajudante. — É o(a) trabalhador(a) que, após ter praticado durante dois anos, tirocina durante igual período para oficial ou costureira.

H) Trabalhadores em carnes (TC)

Praticante. — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carnes, podendo ainda auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

Embalador. — É o(a) trabalhador(a) que acondiciona e embala os produtos por métodos manuais ou mecânicos.

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

Fressureiro. — É o(a) trabalhador(a) que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende ao balcão, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

I) Electricistas — técnicos de rádio, TV e áudio (ELEC)

Encarregado. — É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção técnica.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Técnico de electrónica, rádio, TV e áudio. — É o trabalhador que detecta e repara deficiências dos elementos mecânicos, eléctricos ou electrónicos de aparelhos de rádio, televisão e sonorização, substituindo ou reparando peças e circuitos.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

J) Metalúrgicos (MET)

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

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à roscagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

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

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos e torneamento de peças, trabalhando por desenho ou à peça modelos; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmica e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros pre-

fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nesses elementos.

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

Soldador/maçariqueiro/estanhador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

Pantografador. — É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais, utilizando um pantógrafo.

Mecânico de ar comprimido. — É o trabalhador que monta e repara máquinas ou sistemas de ar comprimido.

Pintor. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Atarrachador. — É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

Funileiro/latoeiro. — É o trabalhador que fabrica 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 chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais e produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece modos operatórios a utilizar na fabricação, com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

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

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina máquinas de precisão ou peças de determinados sistemas eléctricos,

electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Praticante. — É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

Aprendiz. — É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

K) Marceneiros/carpinteiros (MAD)

Dourador de madeira. — É o trabalhador que executa o douramento de obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira que previamente aparelha, betuma e enverniza, utilizando pincéis e outras ferramentas manuais.

Envernizador/encerador. — É o trabalhador que enverniza e ou encera em superfícies de madeira, utilizando produtos e utensílios apropriados, a fim de lhes transmitir a tonalidade e o brilho desejados.

Estofador. — É o trabalhador que reveste estruturas (cascos) e componentes de peças de mobiliário com diversos materiais e fixa os componentes e acessórios, a fim de os tornar confortáveis ou decorar.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda trabalhos de restauro sobre os mesmos.

Polidor manual. — É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e o brilho desejados, prepara a madeira aplicando-lhe tinta aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições, ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomos, goma laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; decerbe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe motivos em madeira em alto e baixo-relevo.

Assentador ou aplicador de revestimentos. — É o trabalhador que assenta em pavimentos, paredes, tectos e outras superfícies, alcatifas e painéis de materiais sintéticos, a fim de as proteger e decorar, utilizando máquinas e ferramentas adequadas.

Decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de espaços interiores, públicos ou privados, de acordo com o seu sentido estético e as preferências do cliente.

Montador de móveis. — É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro. — É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

Restaurador de móveis antigos. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou outros objectos em madeira.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Cesteiro. — É o trabalhador que fabrica, manualmente ou utilizando máquinas adequadas, artigos entrançados, tais como cestos, caixas e esteiras, móveis de verga ou de outros materiais similares.

Colchoeiro. — É o trabalhador que confecciona colchões, distribuindo uniformemente os materiais apropriados nas respectivas capas.

Acabador de móveis. — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Costureiro de colchões. — É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina tais como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro(a) de decoração. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro(a) de estofador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros, tais como *maples*, sofás, etc.

Costureiro controlador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

Colador de espumas para estofos ou colchões. — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

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

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como: lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

Cortador de tecidos para colchões. — É o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador de tecidos para estofos. — É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou medidas.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

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

L) Trabalhadores de hotelaria (HOT)

Encarregado de balcão. — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhadores de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora do estabelecimento e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, 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; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas e devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem

a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

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

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço das refeições, coopera na execução de limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de faturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas, elaboração de mapas de movimento no serviço à sua responsabilidade, e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requi-

sita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal, 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.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se ainda do arranjo e asseio das mesmas.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Chefe de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e anotar os respectivos pedidos.

Empregado de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparação do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, anota os pedidos e serve as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial. — É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinheiros, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumo. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução

das operações culinárias, escolhendo o tipo de prato a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Aprendiz. — É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário. — É o trabalhador que se encontra em regime de estágio para as categorias que o requirem.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

M) Panificação (PAN)

Gerente de padaria. — É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins, em várias padarias da mesma empresa.

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos.

Amassador. — É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico, nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro. — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enformamento e saída.

Panificador. — É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquina apropriada, que regula e manobra. Cuida da limpeza e da arrumação das máquinas divisoras ou outras com que trabalha. Colabora no enformamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

N) Fabrico de pastelaria e confeitaria (PAST)

Mestre. — É o profissional que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases do trabalho.

Oficial de 1.^a — É o profissional apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.^a — É o profissional que substitui o oficial de 1.^a nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

Oficial de 3.^a — É o profissional que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

Auxiliar. — É o profissional que presta serviço nas operações de fabrico.

Aspirante. — É todo aquele que pretende seguir a carreira de profissional mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

Operário. — É o profissional que executa trabalhos de fabrico, coadjuvando os oficiais nas suas tarefas, competindo-lhe igualmente trabalhos de arrumação, limpeza, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

Ajudante. — É o profissional que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza, arrumação, empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem.

O) Rodoviários (ROD)

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros) competindo-lhe zelar, sem execução, pelo estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis do óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando conduz veículos pesados ou ligeiros de distribuição será acompanhado de ajudante de motorista.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

P) Técnicos paramédicos (PAR)

Técnico de audiometria e próteses audiométricas. — É o trabalhador técnico audiometrista que trabalha sob prescrição do médico, faz diversos exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz as testagens das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de prótese auditiva; executa pequenas reparações.

Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas. — É o trabalhador que assegura a colocação de membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações; examina a parte do corpo afectada para determinar os factores que possam influenciar o ajustamento e colocação de membros artificiais e aparelhos ortopédicos e toma as respectivas precauções; envia as especificações do aparelho ao «mecânico ortopédico»; fixa o aparelho

ao paciente, procedendo aos ajustamentos necessários; ensina o doente a servir-se com correcção da sua prótese, de modo a tirar o máximo partido dela.

Técnico platipodista ou practipedista. — É o trabalhador que observa os pés de crianças e adultos para eliminação de defeitos musculares ou ósseos segundo as prescrições médicas. Examina os pés e tenta detectar os diversos tipos de deficiências por apalpamento ou efectuando impressões plantares; humedece a planta dos pés com tinta de carimbo e em seguida coloca-os em cima de impressos para pediagrafia, tomando as precauções necessárias de modo a ficarem bem marcadas as impressões plantares; observa o resultado obtido e dá indicações acerca do tipo de correctores a serem adoptados como, por exemplo, palmilhas, rectores de joanetes, sandálias, separadores para dedos, protectores, botas e outros; observa posteriormente os pés a fim de constatar os resultados obtidos e, se necessário, introduz modificações no tratamento indicado.

Praticante. — É o trabalhador que, não possuindo o respectivo curso de oficial, procede à aprendizagem sob a orientação permanente dos técnicos paramédicos acima indicados.

Q) Ourivesaria/relojoeiros — técnicos de reparação (OUR)

Oficial especializado. — É o trabalhador de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; procede ao polimento das peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes utilizando lupas e ferramentas adequadas; regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respectiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógio. Podem ser classificados como oficiais de relojoeiros (técnicos de reparação), como oficial de 1.^a, 2.^a e 3.^a classes.

Pré-oficial. — É o trabalhador que, concluído o período de aprendizagem, é promovido automaticamente à categoria superior.

Aprendiz. — É o trabalhador que pratica para pré-oficial.

R) Técnicos de desenho (TD)

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

Decorador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço

interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc.; em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetas, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes e de anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração e dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

Desenhador-maquetista. — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Maquetista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade, tendo, para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece por intermédio das redes PERT e ou CPM e do gráfico de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido; poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

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

Desenhador (gráfico ou artístico). — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos e publicitários a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Maquetista. — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho e construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários.

Decorador. — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*, maquetas), executa com o pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece, *in loco*, autos de medição, procurando detectar erros, omissões e ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada

todos os materiais a utilizar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

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

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Praticante. — É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Enquadramento e categorias profissionais

Nível	Categorias profissionais	Profissão
I	Analista de informática	INF
	Chefe de escritório	ESC
	Contabilista/técnico oficial de contas	ESC
	Director de serviços	ESC
	Programador de informática	INF
	Secretário-geral	ESC
II	Chefe de secção	ESC/TEC
	Correspondente em línguas estrangeiras	ESC
	Instalador e ou demonstrador de programas	INF
	Monitor de informática	INF
	Operador de informática	INF
	Tesoureiro	INF
III	Chefe de compras	COM
	Chefe de vendas	TV
	Encarregado geral	ARM/COM
	Encarregado de loja	COM
	Gerente comercial	COM
IV	Caixeiro encarregado	COM
	Chefe de cozinha	HOT
	Chefe de secção	COM
	Chefe de serviços técnicos	MET
	Desenhador-projectista	TD
	Decorador-projectista	TD
	Desenhador de arte finalista	TD
	Desenhador-maquetista	TD
	Encarregado	ELEC
	Inspector de vendas	TV
	Operador encarregado	COM
	Secretário	ESC
	Técnico administrativo	ESC
	Técnico de electrónica	TEC
	Técnico de electrónica, rádio, TV e áudio	ELEC
	Técnico de computadores de 1.ª linha	TEC
	Técnico de sistemas de computadores	TEC
	Técnico de suporte de computadores	TEC

Nível	Categorias profissionais	Profissão
	Técnico de audiometria e próteses audio-métricas	PAR
	Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas	PAR
	Técnico platipodista ou practipedista	PAR
V	Chefe de equipa	ELEC
	Coordenador de caixa	COM
	Encarregado	ARM
	Mestre ou chefe de secção	VEST
	Operador fiscal de caixa	COM
	Preparador de trabalho	MET
	Técnico de contabilidade	ESC
VI	Primeiro-escriturário	ESC
	Afinador de máquinas	MET
	Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores	MET
	Caixa	ESC
	Desenhador (gráfico ou artístico)	TD
	Desenhador técnico	TD
	Encarregado de fabrico	PAN
	Expositor/decorador	COM
	Fiel de armazém	ARM
	Gerente de padaria	PAN
	Maquetista-coordenador	TD
	Mecânico de aparelhos de precisão	MET
	Mecânico de ar comprimido	MET
	Mecânico de frio ou ar condicionado	MET
	Mecânico de máquinas de escritório	MET
	Medidor orçamentista coordenador	TD
	Mestre	PAST
	Montador-ajustador de máquinas	MET
	Montador de estruturas metálicas ligeiras	MET
	Oficial	ELECT
	Oficial especializado	VEST/OUR
	Operador de computador	INF
	Operador de registo de dados	INF
	Planificador	TD
	Serralheiro civil	MET
	Serralheiro mecânico	MET
	Soldador/maçariqueiro/estanhador	MET
	Técnico estagiário de computador	TEC
	Técnico estagiário de electrónica	TEC
	Torneiro mecânico	MET
	Primeiro-caixeiro	COM
	Primeiro-oficial	TC
	Segundo-escriturário	ESC
	Amassador	PAN
	Assentador ou aplicador de revestimentos	MAD
	Assistente operacional	TD
	Atarrachador	MET
	Bordadeira especializada	VEST
	Canalizador	MET
	Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro	MAD
	Carpinteiro de limpos	MAD
	Chefe de <i>snack</i>	HOT
	Coleccionador de 1. ^a	COM
	Conferente	ARM
	Costureira especializada	VEST
	Costureiro controlador	MAD
	Cozinheiro	HOT
	Decorador	MAD/TD
	Demonstrador	COM
	Dourador de madeira	MAD
	Ecónomo	HOT
	Empregado de agência funerária de 1. ^a	COM
	Encarregado de balcão	HOT
	Encarregado de refeitório	HOT
	Entalhador	MAD
	Envernizador/encerador	MAD
	Estofador	MAD

Nível	Categorias profissionais	Profissão
VII	Florista de 1. ^a	COM
	Forneiro	PAN
	Funileiro/latoeiro	MET
	Maquetista	TD
	Marceneiro	MAD
	Mecânico de madeiras	MAD
	Medidor	TD
	Medidor orçamentista	TD
	Modelista	VEST
	Montador de móveis	MAD
	Motorista	ROD
	Oficial	VEST
	Oficial de 1. ^a	PAST/OUR
	Operador de máquinas auxiliares	ESC
	Operador de processamento de texto	ESC
	Operador de supermercado especializado	COM
	Panificador	PAN
	Pantografador	MET
	Pintor	MET
	Pintor de móveis	MAD
	Pintor-decorador	MAD
	Polidor manual	MAD
	Polidor mecânico e à pistola	MAD
	Pracista	TV
	Promotor de vendas	TV
	Propagandista	COM
	Prospecor de vendas	TV
	Recepcionista de 1. ^a	ESC
	Restaurador de móveis antigos	MAD
	Técnico auxiliar de computadores	TEC
	Técnico auxiliar de electrónica	TEC
	Vendedor especializado	TV
	Viajante	TV
VIII	Segundo-caixeiro	COM
	Acabador de móveis	MAD
	Arquivista técnico	TD
	Chefe de grupo de vigilância	PVL
	Colador de espumas para estofos ou colchões	MAD
	Colchoeiro	MAD
	Coleccionador de 2. ^a	COM
	Cortador de tecidos para estofos	MAD
	Cortador de tecidos para colchões	MAD
	Costureiro de estofador	MAD
	Costureiro de colchões	MAD
	Costureiro de decoração	MAD
	Empregado de agência funerária de 2. ^a	COM
	Empregado de mesa de 1. ^a	HOT
	Enchedor de colchões e almofadas	MAD
	Florista de 2. ^a	COM
	Moldureiro	MAD
	Oficial de 2. ^a	PAST/OUR
	Operador de máquinas	ARM
	Operador de supermercado de 1. ^a	COM
	Operador heliográfico	TD
	Vigilante controlador	PVL
IX	Terceiro-escriturário	ESC
	Recepcionista de 2. ^a	ESC
	Segundo-oficial	TC
	Terceiro-caixeiro	COM
	Bordadeira	VEST
	Cafeteiro	HOT
	Cesteiro	MAD
	Chefe de pessoal auxiliar	PVL/ESC
	Cobrador	ESC
	Coleccionador de 3. ^a	COM
	Controlador-caixa	HOT
	Costureira	VEST
	Costureira de emendas	VEST
	Dispenseiro	HOT
	Empregado de agência funerária de 3. ^a	COM
	Empregado de balcão	HOT

Nível	Categorias profissionais	Profissão
X	Empregado de mesa de 2. ^a	HOT
	Empregado de refeitório	HOT
	Empregado de <i>snack</i>	HOT
	Entregador de ferramentas, materiais e produtos	MET
	Estagiário de operador de máquinas	ARM
	Florista de 3. ^a	COM
	Fressureiro	TC
	Lubrificador	MET
	Oficial de 3. ^a	PAST/OUR
	Operador de supermercado de 2. ^a	COM
	Pré-oficial	ELEC
	Recepcionista de 2. ^a	ESC
	Repositor	COM
	Roupeiro	HOT
	Vigilante	PVL
XI	Ajudante de motorista	ROD
	Auxiliar de agência funerária	COM
	Auxiliar de cozinha	HOT
	Caixa de balcão	COM
	Contínuo	ESC
	Copeiro	HOT
	Distribuidor	COM/ARM
	Embalador	COM/ARM/TC
	Empregado de limpeza	HOT
	Guarda	PVL
	Operário	PAST
	Rotulador ou etiquetador	COM/ARM
	Servente	COM/ARM/TC
	Servente de limpeza	PVL
	Telefonista	ESC
XII	Aspirante	PAST
	Caixeiro ajudante de 3. ^o ano	COM
	Estagiário de 1. ^o e 2. ^o anos	ESC
	Operador ajudante de 3. ^o ano	COM
	Porteiro	ESC/PVI
	Praticante	PAR
	Pré-oficial	OUR
	Tirocinante	TD
XIII	Ajudante	VEST/TC/ELEC
	Auxiliar	PAST
	Caixeiro ajudante de 1. ^o e 2. ^o anos	COM
	Estagiário	HOT
	Operador ajudante de 1. ^o e 2. ^o anos	COM
	Praticante	MET
	Praticante de 2. ^o ano	COM
XIV	Ajudante	PAST
	Aprendiz	ELEC/MET/HOT/PAN/OUR
	Paquete	PVL/ESC
	Praticante	VEST/TC/TD
	Praticante de 1. ^o ano	COM

ARM — trabalhadores de armazém.
COM — trabalhadores do comércio.
ELEC — electricistas, técnicos de rádio, TV e áudio.
ESC — trabalhadores de escritório e correlativos.
HOT — Trabalhadores de hotelaria.
INF — trabalhadores de informática.
MAD — marceneiros/carpinteiros.
MET — metalúrgicos.
OUR — ourivesaria/relojoeiros, técnicos de reparação.
PAN — panificação.
RAR — técnicos paramédicos.
PAST — fabrico de pastelaria e confeitaria.
PVL — portaria, vigilância e limpeza.
ROD — rodoviários.

TC — trabalhadores em carnes.
TD — técnicos de desenho.
TEC — trabalhadores de electrónica e computadores.
TV — técnicos de vendas.
VEST — trabalhadores de vestuário.

ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Grupo	Remuneração
I	112 600\$00
II	101 200\$00
III	94 600\$00
IV	91 000\$00
V	89 500\$00
VI	87 900\$00
VII	82 100\$00
VIII	76 300\$00
IX	74 500\$00
X	72 000\$00
XI	68 800\$00
XII	60 900\$00
XIII	47 500\$00
XIV	44 600\$00

ANEXO IV

Outras remunerações certas mínimas

Natureza da retribuição	Cláusula	Valor
Diuturnidade	26. ^a	2 000\$00
Preparação de curso (por dia)	55. ^a	1 550\$00
Subsídio dos trabalhadores de carnes ...	56. ^a	
Mensal	N.º 2	12 200\$00
Semanal	N.º 3	3 050\$00
Alimentação completa (HOT)	57. ^a , n.º 8	8 700\$00
Subsídio dos trabalhadores (PAN)	58. ^a , n.º 1	250\$00
Abono para falhas	22. ^a , n.º 6	3 200\$00
Ajudas de custo	23. ^a , n.º 13	
Diária completa		6 800\$00
Almoço/jantar		1 700\$00
Alojamento		3 700\$00

ANEXO V

Quadros mínimos de densidades

A) Trabalhadores de comércio

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro-operador especializado	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro-operador de 1. ^a classe	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro-operador de 2. ^a classe	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

Notas

1 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.
2 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao dos caixeiros.

B) Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de trabalhadores				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriurário	—	—	—	1	1
Segundo-escriurário	—	1	1	1	2
Terceiro-escriurário	1	1	1	2	2

Nota. — Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros, 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectua-lo.

C) Trabalhadores metalúrgicos

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

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2. ^a classe	1	—	—	1	2	2	2	2	3	3
3. ^a classe	—	—	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	—	1	1	1	1	2	2	2	2	2

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

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

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

5 — Sempre que, motivados pela saída de profissionais, se verifiquem, alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve de facto ser informado o respectivo sindicato.

D) Trabalhadores de hotelaria

Categorias profissionais	Número de empregados de mesa e de balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	—	—	—	—	—	—	—	1
Encarregado de mesa e empregado de balcão de 1. ^a	—	—	—	—	1	1	2	3
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2. ^a	1	2	3	4	4	5	5	4

Categorias profissionais	Número de empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cozinheiro de 1. ^a	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	—	—	1	2	2	2	3	3	3	4
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

E) Relojoeiros/técnicos de reparação e ourives

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, de acordo com o seguinte quadro de densidade:

Classes profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Principal	—	—	—	—	1	1	1	1	1	2
Oficial 1. ^a	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Oficial 2. ^a	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
Oficial 3. ^a	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — As proporções fixadas neste quadro só podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte tratamento mais favorável para os trabalhadores.

4 — Para efeitos da aplicação das densidades, são sempre promovidos, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores de maior antiguidade na empresa.

Barcelos, 12 de Março de 1998.

Pela ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão:

Carlos Ramos.

Pela Associação Comercial e Industrial de Guimarães:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Barcelos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Maio de 1998.

Depositado em 12 de Maio de 1998, a fl. 125 do livro n.º 8, com o n.º 124/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos/Norte) — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 —

2 — Nas matérias que não são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril e 29 de Julho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986 e 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 22, de 15 de Junho de 1989, 21, de 8 de Junho de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 21, de 8 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 22 de Junho de 1995, 22, de 15 de Junho de 1996, e 21, de 8 de Junho de 1997.

Cláusula 2.^a

1 —

2 — A presente tabela e o subsídio de alimentação produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 18.^a-A

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação, no valor de 225\$, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de serviços	100 000\$00
2	Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	96 500\$00
3	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda livros	82 000\$00
4	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras ... Programador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	77 250\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
5	Caixa Primeiro-escriturário Operador mecanográfico	73 200\$00
6	Cobrador Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade ... Perfurador-verificador Operador de telex	65 800\$00
7	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo Porteiro (de escritório) Guarda	61 500\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	61 200\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	47 500\$00
10	Paquete até 17 anos	44 200\$00

Porto, 4 de Fevereiro de 1998.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPES — 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.*)

Entrado em 28 de Abril de 1998.

Depositado em 8 de Maio de 1998, a fl. 123 do livro n.º 8, com o n.º 117/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1989, e última revisão no n.º 20, de 29 de Maio de 1996, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria, Porto, Viana do Castelo e Braga, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele prevista representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV (horário normal e horário especial respectivamente) e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Março de 1998.

.....

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será realizada a título experimental pelo período fixado na lei em vigor, salvo publicação de nova legislação imperativa sobre a matéria.

2 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do tempo experimental.

Cláusula 21.^a-A

Horários especiais

1 — Sempre que as condições do mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita o funcionamento dos estabelecimentos de fabrico e ou venda em todos os dias do calendário e em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a sete horas.

3 — No conjunto de cada quatro semanas seguidas o período normal de trabalho não deverá em nenhuma delas ser superior a quarenta e duas horas nem inferior a trinta e cinco horas de molde a que o período médio de trabalho semanal seja de quarenta horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas o trabalhador terá direito a mais um dia de descanso, que será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5 — A prestação de trabalho nos dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido entre as partes.

6 — A todos os trabalhadores enquadrados neste regime e enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado são garantidas as remunerações mínimas mensais, constantes do anexo IV.

7 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, livremente revogável por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a 6 meses.

Cláusula 27.^a-A

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 37 000\$ (1 110 000\$ mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de 2650\$.

Cláusula 57.^a

Pão de alimentação

1 — Considera-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 1990, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 115 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de 170\$.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição, no valor de 250\$, por cada dia completo de trabalho, efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio de refeição referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

ANEXO III

Tabela salarial — Horário normal

Sector de fabrico

Encarregado de fabrico	74 100\$00
Amassador	70 000\$00
Forneiro	70 000\$00
Ajudante de padaria de 1. ^a	62 250\$00
Ajudante de padaria de 2. ^a	59 100\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	45 000\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	44 200\$00

Sector de expedição e vendas

Encarregado de expedição	71 400\$00
Caixeiro encarregado	71 000\$00
Distribuidor motorizado (a)	68 700\$00
Caixeiro (a) (b)	58 900\$00
Caixeiro auxiliar	58 900\$00
Distribuidor (a)	58 900\$00
Ajudante de expedição	58 900\$00
Empacotador	58 900\$00
Servente	58 900\$00
Aprendiz de expedição e venda do 2. ^o ano	45 000\$00
Aprendiz de expedição e venda do 1. ^o ano	44 200\$00

Sector de apoio e manutenção

Oficial de 1. ^a	70 000\$00
Oficial de 2. ^a	65 400\$00
Oficial de 3. ^a	62 400\$00
Pré-oficial (EL)	58 900\$00
Pré-oficial (CC)	58 900\$00
Praticante do 2. ^o ano (MET)	52 300\$00
Praticante do 1. ^o ano (MET)	50 500\$00
Aprendiz do 3. ^o ano	46 000\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	45 000\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	44 200\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) Ver cláusula 27.^a-A («Prémio de vendas»).

ANEXO IV

Tabela salarial — Horário especial

Sector de fabrico

Encarregado de fabrico	93 400\$00
Amassador	87 300\$00
Forneiro	87 300\$00
Ajudante de padaria de 1. ^a	78 800\$00
Ajudante de padaria de 2. ^a	70 600\$00

Aprendiz do 2. ^o ano	51 500\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	50 600\$00

Sector de expedição, distribuição e vendas

Encarregado de expedição	85 500\$00
Caixeiro encarregado	82 800\$00
Distribuidor motorizado (a)	77 900\$00
Caixeiro (a)	66 100\$00
Caixeiro auxiliar	66 100\$00
Distribuidor (a)	66 100\$00
Empacotador	66 100\$00
Ajudante de expedição ou expedidor	66 100\$00
Servente	66 100\$00
Aprendiz de caixeiro do 2. ^o ano	51 500\$00
Aprendiz de caixeiro do 1. ^o ano	50 600\$00

Sector de apoio e manutenção

Oficial de 1. ^a (EL), mais de três anos	85 000\$00
Oficial de 2. ^a (EL), menos de três anos	79 700\$00
Oficial de 3. ^a , pré-oficial (EL) do 2. ^o período	76 000\$00
Pré-oficial (EL) do 1. ^o período (CC) do 2. ^o período	67 600\$00
Pré-oficial (CC) do 1. ^o período	58 900\$00
Prat. (MET) do 2. ^o ano, ajudante (EL) do 2. ^o período	57 000\$00
Prat. (MET) do 1. ^o ano, ajudante (EL) do 1. ^o período	52 800\$00
Aprendiz do 3. ^o ano	52 000\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	51 500\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	50 600\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Lisboa, 12 de Março de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(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 Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(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 o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 13 de Abril de 1998. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a 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 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 dos Distritos 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 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, 8 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se 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, 8 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

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, 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 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, 13 de Abril de 1998. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 15 de Abril de 1998.

Depositado em 13 de Maio de 1998, a fl. 126 do livro n.º 8, com o n.º 131/98, 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 a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

É acordado introduzir no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977, e alterações posteriores as seguintes alterações:

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de trinta e nove horas e meia de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

.....

Cláusula 30.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenhem funções de caixa ou cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração mensal certa, um abono para falhas no valor de 9500\$.

Cláusula 30.^a-B

Cantinas

1 —

2 — Não existindo cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação de 673\$50 por cada dia de trabalho efectivo, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

ANEXO III

Tabela salarial (a)

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de escritório Chefe de serviços	175 850\$00
II	Contabilista Chefe de divisão	168 550\$00
III	Programador	162 550\$00
IV	Chefe de secção Secretário Guarda-livros Correspondente em línguas estrangeiras ... Inspector de vendas	146 700\$00
V	Ajudante de guarda-livros	143 050\$00
VI	Caixa Primeiro-escriurário Vendedor	139 600\$00
VII	Segundo-escriurário	135 350\$00
VIII	Cobrador de 1. ^a	131 450\$00
IX	Terceiro-escriurário Telefonista de 1. ^a	129 150\$00
X	Cobrador de 2. ^a	127 250\$00
XI	Telefonista de 2. ^a	123 300\$00
XII	Contínuo de 1. ^a	115 450\$00
XIII	Contínuo de 2. ^a Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	107 150\$00
XIV	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano	93 750\$00
XV	Paquete de 16/17 anos	54 950\$00

(a) A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Lisboa, 31 de Março de 1998.

Pela AIVE — Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:
(Assinatura ilegível.)

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;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDECES/UGT;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPES — 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.)

Entrado em 4 de Maio de 1998.

Depositado em 8 de Maio de 1998, a fl. 124 do livro n.º 8, com o n.º 120/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outra.

Cláusula prévia

Âmbito e revisão

1 — O presente CCT, com área e âmbito definidos na cláusula 1.^a, dá nova redacção às cláusulas e aos anexos I e III seguintes.

2 — As restantes matérias não contempladas na presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 25, de 1978, 43, de 1979, 2, de 1981, 13, de 1982, 13, de 1983, 13, de 1984, 13, de 1985, 13, de 1986, 13, de 1987, 13, de 1988, 13, de 1989, 12, de 1990, 11, de 1991, 21, de 1992, 20, de 1993, 19, de 1994, 18, de 1995, 21, de 1996, e 20, de 1997.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo III) produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998, podendo ser denunciada por iniciativa de qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de 1998.

3 — A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

4 — O subsídio de refeição previsto no n.º 1 da cláusula 21.^a-A produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

Cláusula 21.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor mínimo de 440\$ por cada dia de trabalho.

3 e 4 —

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data de entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração
I	Director de serviços	151 100\$00
	Técnico de contas	
	Chefe de escritório	
	Analista de informática	
II	Chefe de serviços/chefe de divisão	134 500\$00
	Chefe de departamento	
	Programador de informática	

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração
III	Chefe de secção	121 400\$00
	Guarda-livros	
	Tesoureiro	
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ...	117 400\$00
	Secretário de direcção	
	Caixeiro encarregado	
	Desenhador-projectista (ourives)	
	Encarregado de armazém	
V	Primeiro-escriturário	100 950\$00
	Fiel de armazém	
	Operador de informática	
	Caixa	
	Esteno-dactilógrafo	
	Primeiro-caixeiro	
VI	Desenhador (ourives com mais de seis anos)	91 450\$00
	Cobrador	
	Segundo-escriturário	
	Segundo-caixeiro	
VII	Desenhador (ourives de três a seis anos) ...	85 500\$00
	Terceiro-escriturário	
	Telefonista	
	Terceiro-caixeiro	
	Recepcionista	
	Caixa (comércio)	
	Embalador	
	Distribuidor	
VIII	Desenhador (ourives até três anos)	77 750\$00
	Dactilógrafo do 3.º ano	
	Estagiário do 3.º ano	
	Contínuo-porteiro de 1.ª classe	
	Guarda de 1.ª classe	
IX	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	68 500\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	
	Tirocinante do 2.º ano	
X	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	64 500\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Estagiário do 1.º ano	
	Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª classe	
XI	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	61 400\$00
	Tirocinante do 1.º ano	
XII	Servente	(*)
	Auxiliar de armazém	
	Paquete até 17 anos	
	Praticante de armazém até 17 anos	
	Praticante até 17 anos (comércio)	

(*) Regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 22 de Janeiro de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(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;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 23 de Janeiro de 1998. — Pelo Secretariado:
(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.)

Entrado em 8 de Abril de 1998.

Depositado em 12 de Maio de 1998, a fl. 124 do livro n.º 8, com o n.º 123/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras.

Cláusula única

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1980, 4, de 29 de Janeiro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 4, de 29 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 11, de 22 de Março de 1989, 11, de 22 de Março de 1990, 10, de 15 de Março de 1991, 17, de 8 de Maio de 1992, 16, de 29 de Abril de 1993, 15, de 22 de Abril de 1994, 14, de 15 de Abril de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, e 20, de 29 de Maio de 1997, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 17.^a

Retribuições mínimas mensais

1 a 5 — (Mantêm-se.)

6 — Para os vendedores, viajantes ou praticistas, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV da tabela salarial constante do anexo II, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração mínima prevista neste contrato para a sua categoria.

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

1 a 3 — (Mantêm-se.)

4 — Os vendedores, viajantes ou praticistas só terão direito a diuturnidades desde que auferiram um vencimento médio igual ou inferior a 130 350\$.

Cláusula 45.^a

Produção de efeitos

1 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

ANEXO II

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Chefe de vendas	135 450\$00
II	Inspector de vendas	129 450\$00
III	Vendedor (viajante/pracista)	125 750\$00
IV	Demonstrador	59 800\$00

Porto, 30 de Janeiro de 1998.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Abril de 1998.

Depositado em 8 de Maio de 1998, a fl. 124 do livro n.º 8, com o n.º 119/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas nas associações patronais signatárias e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

1 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

2 — As tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1998.

3, 4 e 5 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado até às 13 horas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo.

3 — Contudo, o intervalo de descanso dos trabalhadores administrativos não pode ser inferior a uma hora.

4 — O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

5 — Trinta dias após a assinatura deste contrato, serão considerados nulos e de nenhum efeito os horários

que não estejam elaborados de harmonia com o que nele se contém.

Cláusula 19.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber da empresa um subsídio no valor de 110\$ por cada dia completo de serviço efectivo.

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 e 2 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times 5900\$$, sendo N os dias efectivos de deslocação.

4 — *(Mantém a redacção do CCT em vigor.)*

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 300\$;
Almoço ou jantar — 1420\$;
Dormida — 3850\$;
Diária completa — 5900\$.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
A	98 850\$00
B	94 900\$00
C	87 500\$00
D	80 050\$00
E	77 850\$00
F	72 600\$00
G	70 350\$00
H	66 850\$00
I	64 950\$00
J	62 100\$00
L	59 650\$00
M	(a) 51 650\$00
N	(a) 44 200\$00
O	(a) 44 200\$00

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

Disposição final

As matérias que não foram objecto de revisão mantêm-se em vigor com a redacção constante do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1980, 43, de 21 de Novembro de 1981, 1, de 8 de Janeiro de 1983, 7, de 22 de Fevereiro de 1984, 19, de 22 de Maio de 1985, 29, de 22 de Maio de 1986, 19, de 22 de Maio de 1987, 12, de 29 de Março de 1989, 12, de 29 de Março de 1990, 19, de 22 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 13, de 8

de Abril de 1994, 14, de 15 de Abril de 1995, 21, de 8 de Junho de 1996, e 20, de 29 de Maio de 1997.

Porto, 11 de Março de 1998.

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(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 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 FSTRU — 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 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 os devidos e legais efeitos declara-se 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, 27 de Março de 1998. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Maio de 1998.

Depositado em 12 de Maio de 1998, a fl. 125 do livro n.º 8, com o n.º 125/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

1 e 2 — (Mantêm-se com a redacção actual.)

Cláusula 2.^a

1 — As tabelas de remunerações mínimas mensais são as seguintes:

Grupos	Remunerações	
	1 de Fevereiro de 1997	1 de Fevereiro de 1998
I	115 300\$00	118 800\$00
II	107 250\$00	110 500\$00
III	101 000\$00	104 100\$00
IV	94 850\$00	97 700\$00
V	88 800\$00	91 500\$00
VI	84 600\$00	87 200\$00
VII	80 200\$00	82 700\$00
VIII	74 900\$00	77 200\$00
IX	69 850\$00	72 000\$00
X	64 900\$00	66 900\$00
XI	60 600\$00	62 500\$00
XII	54 800\$00	56 500\$00
XIII	47 900\$00	49 400\$00
XIV	43 100\$00	44 400\$00
XV	39 500\$00	40 700\$00
XVI	39 150\$00	40 400\$00

2 — Os promotores de vendas (com.), prospectores de vendas (com.) caixeiros-viajantes (com.), vendedores (com.), caixeiros-de-mar (com.), caixeiros de praça, vendedores especializados ou técnicos de vendas que auferiram retribuição mista ficarão integrados no grupo VII da tabela salarial, aqueles que auferiram apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VII da tabela salarial; aqueles que auferiram retribuição mista ficarão integrados no grupo IX, cuja remuneração constituirá a parte fixa mínima, sendo-lhes, porém, assegurada uma retribuição global correspondente à fixada no grupo VII.

Nota. — Mantém-se o actual enquadramento profissional nos grupos da tabela de retribuições.

Cláusula 3.^a

A tabela de remunerações mínimas mensais produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 1997 e a partir de Fevereiro de 1998, respectivamente.

Cláusula 4.^a

A presente convenção é considerada, para os legais efeitos, globalmente mais favorável, prevalecendo sobre qualquer outra para o mesmo sector.

Disposição transitória

As partes prosseguem negociações quanto à revisão das restantes matérias constantes do CCT em vigor, cuja última alteração se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1996, visando alcançar a celebração de um CCT de âmbito nacional para todo o sector. Imediatamente após a obtenção desse acordo requererão o seu depósito e sequente publicação.

Porto, 16 de Fevereiro de 1998.

Pela Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços (SINDCES/UGT):

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(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 Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FSTRU — 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 Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Maio de 1998.

Depositado em 12 de Maio de 1998, a fl. 125 do livro n.º 8, com o n.º 127/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Artigo de revisão

No CCT de hotelaria e similares do Algarve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1992, 35, de 22 de Setembro de 1993, 37, de 8 de Outubro de 1994, 4, de 29 de Janeiro de 1996, e 20, de 29 de Maio de 1997, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão

(Mantém a redacção em vigor, actualizando a data de 1 de Janeiro de 1997 para 1 de Janeiro de 1998.)

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos desta convenção, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos grupos a seguir referidos:

Grupo A:

Hóteis de 5 estrelas;
Casinos;
Aldeamentos e apartamentos de 5 estrelas;
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento das unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);
Estalagens de 5 estrelas;
Abastecedoras de aeronaves;
Restauração e estabelecimentos de bebida classificados de luxo.

Grupo B:

Hóteis de 4 estrelas;
Hóteis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Albergarias;
Parques de campismo de 4 estrelas;
Restauração e estabelecimentos de bebidas.

Grupo C:

Hóteis de 3 estrelas;
Hóteis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos e apartamentos turísticos de 3 estrelas;
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;
Pensões de 1.^a e 2.^a

Grupo D:

Hóteis de 2 e 1 estrelas;
Cantinas e refeitórios, excepto os que se encontrem em regime de concessão de exploração;
Pensões e seus similares de 3.^a, casas de dormidas, casas de hóspedes e estabelecimentos similares.

2 — *(Acréscitar uma nota do seguinte teor:)* «Os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1997 estavam enquadrados nos grupos B e C então vigentes terão anualmente uma actualização salarial não inferior à que resultar da aplicação às tabelas desses grupos vigentes em 31 de Dezembro de 1997 da soma dos factores de actualização salarial anual que forem sucessivamente acordados para os grupos da tabela actualmente vigente dos restaurantes e estabelecimentos de bebidas.»

3 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros e similares dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam «residencial».

4 — Para todos os efeitos deste CCT, consideram-se conjuntos e ou complexos turísticos e ou hoteleiros, à excepção dos aldeamentos e apartamentos turísticos já previstos e integrados nos grupos A, B e C, o conjunto de unidades, estabelecimentos ou instalações hoteleiras, parahoteleiras, de restauração ou similares ou complementares interdependentes ou objecto de exploração integrada, complementar ou parcelar, realizada ou não, de facto, pela mesma entidade.

5 — Os trabalhadores que prestem serviço em complexos e ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros têm direito à remuneração correspondente ou grupo da remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação turística superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados de que já beneficiem.

6 — Os trabalhadores ao serviço de unidades e estabelecimentos integrados em conjuntos e ou complexos turísticos e ou hoteleiros serão remunerados pela tabela do grupo A, apenas nos casos e em relação àqueles conjuntos e ou complexos turísticos e ou hoteleiros onde essa aplicação vem sendo feita.

7 — Os trabalhadores de complexos turísticos e ou hoteleiros, como tal definidos no n.º 2 deste anexo, cujos estabelecimentos não se encontrem classificados para fins turísticos ou para os quais as respectivas entidades patronais não tenham comprovadamente requerido a sua classificação turística até 30 dias após a respectiva entrada em funcionamento têm direito à aplicação do grupo de remuneração do anexo II (tabelas salariais).

Cláusula 91.^a

Abono para falhas

(Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor para 5000\$.)

Cláusula 98.^a**Garantia de aumento mínimo**

1 — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo a partir de 1 de Janeiro de 1998, sobre a respectiva remuneração pecuniária de base em 31 de Dezembro de 1997, se da aplicação das tabelas salariais anexas lhes resultou um aumento inferior ao constante do número seguinte ou não resultou qualquer aumento.

2 — O valor do aumento mínimo garantido referido no número anterior é de:

- a) 2100\$ para os trabalhadores das empresas dos grupos A e B, excluindo os níveis VII e V, aos quais se aplica o valor da alínea b);
- b) 1400\$ para os trabalhadores das empresas dos grupos A e B restantes níveis;
- c) 1200\$ para os trabalhadores dos grupos C e D;
- d) 1100\$ para aprendizes e estagiários de todos os grupos;
- e) 1200\$ para os trabalhadores de restauração e bebidas do grupo B.

3 — Os trabalhadores que se encontram na situação referida no n.º 1 e que entre 1 de Julho e 31 de Dezembro de 1997 auferiram um acréscimo na respectiva remuneração pecuniária de base mensal, por iniciativa da entidade patronal, terão direito a um aumento mínimo equivalente à diferença entre o valor aplicável referido no número anterior e o acréscimo auferido.

Cláusula 99.^a**Prémio de conhecimento de línguas**

(*Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor do n.º 1 para 3500\$.*)

Cláusula 100.^a**Subsídio de alimentação**

(*Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor do n.º 1 para 6500\$.*)

Cláusula 102.^a**Retribuição mínima dos serviços extra**

(*Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 1, cujos valores são alterados para:*

*Chefe de mesa — 5900\$;
Chefe de «barman» — 5900\$;
Chefe de cozinha — 5900\$;
Chefe de pasteleiro — 5900\$;
Pasteleiro de 1.ª — 5400\$;
Cozinheiro de 1.ª — 5400\$;
Empregado de mesa — 5200\$;
Quaisquer outros profissionais — 5100\$.)*

Cláusula 131.^a**Valor pecuniário de alimentação**

(*Mantém a redacção em vigor, alterando o n.º 2 para os seguintes valores:*

<i>Refeições</i>	<i>Valor convencional</i>
<i>A — Completa</i>	<i>4 000\$00</i>
<i>B — Refeições avulsas:</i>	
<i>Pequeno-almoço</i>	<i>250\$00</i>
<i>Ceia simples</i>	<i>390\$00</i>
<i>Almoço, jantar e ceia</i>	<i>765\$00</i>

ANEXO II**Tabelas de remunerações pecuniárias de base mínima, notas às tabelas salariais e níveis de remuneração**

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998)

A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remunerações para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe (inclui e abrange pensões similares)

Grupos	A	B	C	D
Níveis	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998
XV	188 000\$00	185 300\$00	164 700\$00	164 000\$00
XIV	176 100\$00	174 300\$00	154 000\$00	153 700\$00
XIII	145 100\$00	143 400\$00	129 300\$00	128 900\$00
XII	132 300\$00	131 100\$00	119 300\$00	118 900\$00
XI	126 500\$00	124 800\$00	113 100\$00	112 600\$00
X	120 200\$00	118 200\$00	107 900\$00	107 100\$00
IX	108 200\$00	106 400\$00	96 100\$00	95 800\$00
VIII	95 800\$00	94 700\$00	85 700\$00	84 400\$00
VII	90 100\$00	88 900\$00	80 100\$00	79 000\$00
VI	81 800\$00	80 600\$00	73 300\$00	72 100\$00
V	70 000\$00	69 200\$00	65 400\$00	64 300\$00
IV	69 200\$00	67 900\$00	61 400\$00	61 300\$00
III	68 400\$00	66 200\$00	58 500\$00	58 400\$00
II	60 300\$00	59 100\$00	48 900\$00	48 800\$00
I	47 600\$00	46 700\$00	46 700\$00	46 300\$00

B) Tabela mínima pecuniária base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas

Grupos — Níveis	A	B
	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998
XIV	160 900\$00	123 000\$00
XIII	132 500\$00	99 900\$00
XII	120 200\$00	91 400\$00
XI	114 600\$00	87 300\$00
X	109 300\$00	83 600\$00
IX	100 000\$00	76 200\$00
VIII	89 000\$00	68 600\$00
VII	82 400\$00	63 000\$00
VI	75 400\$00	61 100\$00
V	66 900\$00	59 300\$00
IV	65 600\$00	58 900\$00
III	64 400\$00	52 900\$00
II	56 400\$00	47 100\$00
I	46 300\$00	45 700\$00

Artigo 2.º

Regulamentação em vigor

(Mantêm-se em vigor todas as demais disposições e matérias que não sejam expressamente substituídas ou derogadas pelo presente IRCT.)

Lisboa, 8 de Abril de 1998.

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil, Madeiras e Mármore:
(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 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, 22 de Abril de 1998. — Pela Direcção 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, 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 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 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 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 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 dos Distritos 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, 22 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*.)

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, 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 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.

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Abril de 1998.

Depositado em 12 de Maio de 1998, a fl. 125 do livro n.º 8, com o n.º 126/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e demais outorgantes sindicais.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

.....

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1998.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também distribuído por cinco dias e meio, sendo, neste caso, a prestação de trabalho do meio dia efectuada ao sábado, compensada por meio dia de descanso à segunda-feira, no primeiro período.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos será de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo distribuir-se por cinco dias e meio, nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 8 e as 21 horas, e, no caso da prestação do trabalho ao sábado, entre as 8 e as 13 horas.

4 — O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas.

5 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de 3445\$, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (*Eliminado.*)

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias de tesoureiro, caixa e cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 4450\$.

2 —

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 520\$.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — 1660\$;
Jantar — 1660\$;
Pequeno-almoço — 450\$.

Cláusula 45.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

1 —

.....
c) A subsídio de deslocação nos montantes de 485\$ e 935\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

.....

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 68.^a

Revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publi-

cadás, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1994, e 20, de 29 de Maio de 1997, revistas neste CCT.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director de serviços Técnico examinador	193 100\$00
1	Chefe de escritório	144 100\$00
2	Chefe de departamento/divisão/serviços/ contabilidade Contabilista Programador Tesoureiro	131 700\$00
3	Chefe de secção Guarda-livros	120 000\$00
4	Assistente administrativo Secretário de direcção	110 300\$00
4-A	Instrutor	107 100\$00
5	Escriturário de 1.ª Caixa	106 700\$00
6	Escriturário de 2.ª Cobrador	95 100\$00
7	Telefonista	90 500\$00
8	Contínuo (mais de 21 anos) Porteiro Guarda	88 100\$00
9	Estagiário (3.º ano) Trabalhador de limpeza	83 400\$00
10	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário (2.º ano)	71 800\$00
11	Estagiário (1.º ano)	64 600\$00
12	Paquete (17 anos)	53 900\$00
13	Paquete (16 anos)	50 500\$00

Notas

1 — Aos trabalhadores que ministrem lições práticas em veículos pesados é atribuído um subsídio de 135\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escolas de condução têm direito a um subsídio mensal de 9500\$.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 1998.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITASE — 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 Autónoma da Madeira;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio e Serviços das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Abril de 1998.

Depositado em 8 de Maio de 1998, a fl. 124 do livro n.º 8, com o n.º 118/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas representadas pela ANIECA — escolas de ensino de condução automóvel — e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este CCTV vigorará por um período de um ano e considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de 60 dias se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias do termo de um dos períodos de vigência.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

4 — O presente CCTV vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 32.ª

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 3435\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição, vencendo-se a primeira em Abril de 1980.

2 — Os instrutores de condução automóvel venceram a 1.^a diuturnidade em 1 de Fevereiro de 1987 e a segunda em 1 de Fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 4450\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 39.^a

Refeições

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — 1715\$;
Jantar — 1715\$;
Pequeno-almoço — 455\$.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 39.^a-A

Subsídio de refeição

Por cada dia em que haja prestação de trabalho os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 510\$.

Cláusula 40.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

- A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- A subsídio de deslocação no montante de 495\$ e 1090\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

ANEXO I

Categoria profissional

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda verificar diariamente a boa conservação e limpeza do veículo, os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Técnico examinador Director de serviços	189 575\$00
I	Chefe de escritório	142 490\$00
II	Chefe de departamento/divisão ou serviços Contabilista Tesoureiro Programador Analista de sistemas	130 600\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico	119 300\$00
IV	Secretário de direcção Escrutário principal Correspondente em línguas estrangeiras ... Operador de computador	109 600\$00
IV-A	Instrutor	106 500\$00
V	Caixa Electricista (mais de três anos) Escrutário de 1. ^a Oficial de 1. ^a	106 465\$00
VI	Cobrador Electricista (menos de três anos) Escrutário de 2. ^a Oficial de 2. ^a Motorista Preparador-verificador mecanográfico ... Estagiário de operador de computador ...	95 300\$00
VII	Telefonista Lubrificador	90 940\$00
VIII	Contínuo com mais de 21 anos Porteiro Guarda Lavador	88 665\$00
IX	Estagiário do 3. ^o ano Dactilógrafo do 3. ^o ano Trabalhador de limpeza	84 120\$00
X	Estagiário do 2. ^o ano Contínuo com menos de 21 anos	72 935\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
XI	Estagiário 1.º ano Aprendiz metalúrgico do 4.º ano	66 100\$00
XII	Paquete de 17 anos Aprendiz metalúrgico do 3.º ano	55 750\$00
XIII	Paquete de 16 anos Aprendiz metalúrgico do 2.º ano	52 400\$00
XIV	Paquete de 15 anos Aprendiz metalúrgico do 1.º ano	52 200\$00

Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas de automóveis pesados será atribuído um subsídio no montante de 135\$ por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito a um subsídio de funções no valor de 9430\$.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 1998.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Vitor Pereira.

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

Vitor Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Vitor Pereira.

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 Rodoviário 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 FEPGES — 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 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 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 dos Distritos 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 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, 6 de Fevereiro de 1998. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 12 de Maio de 1998.

Depositado em 12 de Maio de 1998, a fl. 125 do livro n.º 8, com o n.º 128/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Gist-Brocades, L.^{da}, e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a empresa Gist-Brocades, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelos sindicatos outorgantes.

ANEXO V

Enquadramento salarial

(desde 1 de Janeiro de 1998)

Grupo	Retribuição
I	483 590\$00
II	427 970\$00
III	378 740\$00
IV	335 060\$00
V	296 750\$00
VI	262 450\$00
VII	235 360\$00
VIII	212 290\$00
IX	194 780\$00
X	179 950\$00
XI	166 760\$00
XII	156 560\$00
XIII	147 910\$00
XIV	140 290\$00
XV	133 490\$00
XVI	121 960\$00
XVII	111 350\$00
XVIII	94 760\$00

ANEXO VI

Tabela anexa ao regulamento para pequenas e grandes deslocações

2.5.1.1 — Ajudas de custo:

Almoço ou jantar (Lisboa e Porto) — 1775\$;
Almoço ou jantar (resto do País) — 2060\$00;

Alojamento e pequeno almoço — 4945\$;
Diária completa — 9065\$.

Cruz Quebrada, 22 de Abril de 1998.

Pela Gist-Brocades, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(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 FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SET — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(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.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato da Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rui.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Aurêlio Marques.

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.^a série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 28 de Abril de 1998. — Pela Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a 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 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 dos Distritos 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, 30 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.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 30 de Abril 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 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 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, 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 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.

Pelo Conselho 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, *Amável Alves*.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas e Tecnologias, seu filiado.

Lisboa, 22 de Abril de 1998. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 7 de Maio de 1998.

Depositado em 13 de Maio de 1998, a fl. 126 do livro n.º 8, com o n.º 132/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SICOMP — Sind. das Comunicações de Portugal — Alteração salarial e outras.

1 — São revistas as cláusulas abaixo indicadas que ficam acordadas com a seguinte redacção:

Cláusula 19.^a

Movimentação

- 1 —
2 —

- 3 —
4 —
5 —

6 — Para os trabalhadores com uma das categorias a seguir indicadas, a empresa desencadeará uma acção específica de avaliação de desempenho, quando os referidos trabalhadores atinjam os nove anos de antiguidade na categoria:

.....
Produtor *multimedia* do grau 1.

- 7 —
8 —
9 —
10 —

Cláusula 128.^a

Extinção das categorias

1 — Em 1 de Abril de 1998 são extintas as categorias de arquivista musical do grau 1, arquivista musical do grau 2, assistente de manutenção do grau 1, assistente de manutenção do grau 2, assistente de som do grau 1, assistente de som do grau 2, locutor estagiário do 1.º ano, locutor estagiário do 2.º ano, tradutor-locutor estagiário do 1.º ano, tradutor-locutor estagiário do 2.º ano, técnico de estudo de profissões do grau 1 e técnico de estudo de profissões do grau 2.

2 — O actual titular da categoria de arquivista musical do grau 1, nível 5, escalão 3, é reclassificado na categoria de documentalista do grau 1 e colocado no nível 6, escalão 1, sem prejuízo da antiguidade no escalão.

Os actuais titulares da categoria de arquivista musical do grau 2 são reclassificados na categoria de documentalista do grau 1, mantendo os respectivos nível e escalão.

2 — É acordado o seguinte reenquadramento:

Musicógrafo do grau 1 — passa do nível 5 para o nível 6;
Musicógrafo do grau 2 — passa do nível 6 para o nível 7;
Sonorizador do grau 1 — passa do nível 6 para o nível 7;
Sonorizador do grau 2 — passa do nível 7 para o nível 9.

2.1 — Os musicógrafos do grau 1, os musicógrafos do grau 2 e os sonorizadores do grau 1 são reenquadrados em nível salarial superior, passando para o escalão inferior ao que actualmente detêm, sem prejuízo da antiguidade no escalão.

Os trabalhadores perdem a antiguidade no escalão nos casos em que, por força do reenquadramento, passam do escalão 0, que detêm, ao escalão 0 do novo nível salarial.

2.2 — Os sonorizadores do grau 2 são reenquadrados do seguinte modo:

Os do escalão 0 passam para o escalão 0;
Os do escalão 1 passam para o escalão 0;

Os do escalão 2 passam para o escalão 1;
Os do escalão 3 passam para o escalão 2;
Os do escalão 4 passam para o escalão 3;
E assim sucessivamente.

3 — São criadas as categorias de técnico de som do grau 3, sonorizador do grau 3, técnico de electrónica do grau 3, supervisor administrativo do grau 3 e técnico do grau 3 sendo colocadas no nível 10, com a descrição de funções nos termos constantes do número seguinte.

4 — As funções de operador de som, sonorizador, técnico de electrónica do grau 3, supervisor administrativo do grau 3, técnico do grau 3, produtor, realizador, musicógrafo e documentalista passam a ser as seguintes:

Operador de som.

Definição sucinta da função — efectua a mistura, composição, registo, reprodução e tratamento de som e controlo de níveis de áudio, quer em estúdio quer no exterior; recebe e canaliza os circuitos, processa o som nos estúdios de gravação, centro de emissão ou centros de recepção de radiodifusão com utilização de técnicas *multimedia* de edição digital. Procede à composição de fontes sonoras, musicais ou outras, à montagem de programas, à instalação de equipamentos de captação, registo e reprodução de som, quer em estúdio quer no exterior, e a acções de conservação dos equipamentos, bem como aos testes de rotina, e informa a hierarquia das acções de manutenção e ocorrências que achar necessárias, tal como se encontra definido.

Desempenho qualificado — o operador de som do grau 2, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classifica-se para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

Chefia funcional — o técnico de som do grau 1 desempenha a função ao seu nível mais qualificado e pode exercer a chefia funcional, podendo assumir a coordenação de equipas, turnos ou sectores.

O técnico de som do grau 2 desempenha a função ao seu nível mais qualificado e pode exercer a chefia funcional, podendo assumir a coordenação de um conjunto de equipas, turnos ou sectores.

O técnico de som do grau 3 — é o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Responde por trabalhos especialmente qualificados de captação, montagem e edição de som, com utilização de técnicas *multimedia* de edição digital assistida por computador, assumindo a responsabilidade pela sua qualidade e características e complexidade do trabalho a desempenhar. Pode assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

Sonorizador.

Definição sucinta da função — selecciona composições musicais; selecciona e cria outros efeitos sonoros, inserindo-os em programas, tendo em vista, designadamente, a ilustração sonora de textos, designadamente os literários e dramáticos, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador, e procede à montagem definitiva do programa, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, designadamente sistemas de edição digital assistidos por computador.

Desempenho qualificado — o sonorizador do grau 2, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classifica-se para o exercício de

funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Pode ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas.

O sonorizador do grau 3 é o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Executa as suas funções com autonomia de concepção, de acordo com a orientação global do programa. Pode assumir a chefia de grupos ou sectores e a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas de edição assistidas por computador, que ele próprio opera.

Técnico de electrónica do grau 3. — É o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Responde por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Concebe equipamentos ou instalações electrónicos complexos e pode assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

Supervisor administrativo do grau 3. — É o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Responde por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Pode assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

Técnico do grau 3. — É o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Responde por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Pode assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

Produtor.

Definição sucinta da função — planifica e assegura a organização, coordenação e administração dos meios externos e internos, materiais e humanos intervenientes. Pode conceber e apresentar propostas de programas. Estuda e coordena a maneira de as pôr em execução. É responsável pela gestão e controlo orçamental do programa ou programas. Elabora os orçamentos respectivos. Controla os meios, materiais e humanos, necessários para pôr em execução o programa, responsabilizando-se pela actividade de todos os que participam na produção, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para a execução do programa.

Desempenho qualificado — os produtores dos graus 2 e 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

Chefia funcional — a chefia funcional pode ser exercida por todos os graus de produtor, assumindo os produtores dos graus 2 e 3 a coordenação de equipas ou sectores crescentemente alargados e ou a coordenação de um conjunto de equipas ou sectores.

Realizador.

Definição sucinta da função — concebe e apresenta propostas de programas. Realiza programas e demais elementos para emissão radiofónica, assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas adequadas a esse efeito. Assegura a apresentação de programas. É o principal responsável criativo pela forma e conteúdo do programa, competindo-lhe a adaptação e o tratamento adequado através dos meios e processos técnicos e artísticos acordados. Coor-

dena o trabalho da equipa de realização, assumindo a responsabilidade pela edição do programa e assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas envolvidas no projecto, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para a execução do programa.

Desempenho qualificado — os realizadores dos graus 2 e 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente, exemplificadamente a concepção, coordenação e supervisão de grandes projectos de realização. Fazem reportagens especiais com equipamentos que eles próprios operam.

Chefia funcional — a chefia funcional pode ser exercida por todos os graus de realizador, assumindo os realizadores dos graus 2 e 3 a coordenação de equipas ou sectores crescentemente alargados e ou a coordenação de um conjunto de equipas ou sectores.

Musicógrafo.

Definição sucinta da função — procede à reprodução, por meios informáticos, por desenho ou decalque, da notação de sons, com vista à recuperação e restauro de documentos de música ou à edição de manuscritos. Colabora na execução de trabalhos de reprografia de obras musicais e organiza as colecções, de modo a ficarem em condições de utilização imediata ou em arquivo. Colabora nas acções que visam a circulação e a recuperação de partituras e outros documentos musicais. Atende solicitações internas e externas de música escrita e assegura o expediente do serviço.

Documentalista.

Definição sucinta da função — procede à selecção, classificação, organização, tratamento e divulgação de documentos escritos, sonoros ou com representação gráfica de sons que se apresentem com interesse para a empresa, para os serviços ou para os utilizadores. Providencia a sua aquisição. Assegura a arrumação e a conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros. Procede à implementação e gestão de sistemas classificativos, léxicos, *thesauri* ou outros, necessários ao tratamento da informação. Elabora os registos informáticos das bases de dados respectivas, tendo em vista a organização do catálogo colectivo da empresa. Atende solicitações internas e externas de documentos escritos e sonoros.

5 — São criadas as categorias de produtor *multimedia* do grau 1 e produtor *multimedia* do grau 2 nos seguintes termos:

1 — Área funcional — produção/realização de programas:

1.1 — Grupo funcional — concepção/produção;

.....
1.1.6 — Função — produtor *multimedia*.

Categorias/níveis:

Produtor *multimedia* do grau 1 — nível 9;

Produtor *multimedia* do grau 2 — nível 10.

1.1.6.1 — **Definição sucinta da função** — é o trabalhador que, utilizando os meios técnicos, e outros, adequados ao efeito, designadamente elementos de natureza escrita, gráfica de animação, fotografia ou vídeo, de acordo com as artes respectivas, concebe e executa programas *multimedia* ou seus elementos, procedendo à execução de todas as operações artísticas e técnicas

adequadas, bem como à selecção das fontes necessárias e ficheiros informáticos nos formatos adequados, realizando a sua execução, montagem, sincronização e sequenciação definitivas, assumindo a responsabilidade pela sua edição. Coordena os meios materiais e humanos necessários para pôr em execução o programa *multimedia*. Utiliza, de uma forma autónoma, os meios disponíveis recorrendo a todas as tecnologias a que tenha acesso, especificamente tecnologias *multimedia*, por forma a alcançar uma perfeita edição do programa.

1.1.6.2 — **Desempenho qualificado** — o produtor *multimedia* do grau 2, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classifica-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

1.1.6.3 — **Chefia funcional** — o produtor *multimedia* do grau 2 desempenha a função ao seu nível mais qualificado e pode exercer a chefia funcional e assumir a coordenação de equipas ou sectores.

1.1.6.4 — **Exigências mínimas da função** — 12.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional e formação profissional adequadas.

6 — Para todos os efeitos da aplicação do acordo de empresa, as expressões «exerce a chefia funcional», «a chefia funcional é exercida», «integra a chefia funcional» e «assumindo a coordenação», constantes do anexo IV do acordo de empresa, são substituídas, respectivamente, por «pode exercer a chefia funcional», «a chefia funcional pode ser exercida», «pode integrar a chefia funcional» e «podendo assumir a coordenação».

7 — A atribuição da categoria de técnico de som do grau 3, sonorizador do grau 3, técnico de electrónica do grau 3, supervisor administrativo do grau 3, técnico do grau 3 e produtor *multimedia* do grau 1 não é determinada por antiguidade naquelas ou outras categorias ou funções.

8 — Tabela salarial:

8.1 — A tabela salarial referida na cláusula 33.^a do acordo de empresa passa a ser a constante do anexo I do presente acordo de revisão.

8.2 — A tabela salarial agora aprovada vigora de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

9 — Diuturnidades:

9.1 — O valor de cada diuturnidade fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 4400\$.

9.2 — O valor da diuturnidade agora fixado vigora de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

10 — Subsídio de refeição:

10.1 — O valor do subsídio de refeição fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 900\$.

10.2 — O valor do subsídio de refeição agora fixado vigora a partir de 1 de Fevereiro de 1998.

11 — Subsídio de risco:

11.1 — O valor do subsídio de risco fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 2750\$ por mês.

11.2 — O valor do subsídio de risco agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1998.

12 — Subsídio de trabalho a grande altura:

12.1 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 980\$.

12.2 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1998.

13 — Ajudas de custo:

13.1 — Os valores fixados no anexo III do acordo de empresa passam a ser os seguintes:

Deslocações que se efectuem no território do continente e Regiões Autónomas, do continente para as Regiões Autónomas, e vice-versa, e de uma para outra destas Regiões:

- a) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 7 — 9860\$;
- b) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 4 e inferior ao escalão 0 do nível 7 — 8230\$;
- c) Nível de vencimentos abaixo dos mencionados — 7450\$.

Deslocações ao/no estrangeiro:

Os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) são, respectivamente, de 29 720\$, 26 230\$ e 22 440\$.

13.2 — Estes valores são praticados a partir desta data.

14 — Subsídio de estudo:

14.1 — Os valores fixados no anexo III do acordo de empresa passam a ser os seguintes:

1.º ciclo:

1.º e 2.º anos — 5170\$;
3.º e 4.º anos — 6500\$;

2.º ciclo:

5.º e 6.º anos — 8380\$;
Do 7.º ao 9.º anos ou equivalente — 10 040\$;

3.º ciclo:

Do 10.º ao 12.º anos ou equivalente — 11 610\$;

Ensino superior:

Por disciplina — 2910\$.

14.2 — Estes valores vigoram no ano lectivo de 1998-1999.

15 — Subsídio de infantário:

15.1 — O valor do subsídio de infantário fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 2800\$ por mês.

15.2 — O valor do subsídio de infantário agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1998.

16 — Seguro de viagem:

16.1 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea a) da cláusula 122.^a fica fixado no anexo III do acordo de empresa em 18 950 000\$, a partir desta data.

16.2 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea b) da cláusula 122.^a fica fixado no anexo III do acordo de empresa em 6 250 000\$, a partir desta data.

17 — Abono para falhas:

17.1 — Os quantitativos referidos na cláusula 42.^a a abonar mensalmente a título de abono para falhas aos trabalhadores com as categorias e nas condições a seguir indicadas passam a ser os seguintes, a partir desta data:

Pessoal de tesouraria — sede:

Tesoureiro-supervisor — 4000\$;
Tesoureiro — 3500\$.

Clavikulários dos fundos fixos de caixa:

Fundos inferiores a 40 000\$ — 350\$;
Fundos de 40 000\$ até 100 000\$ — 750\$;
Fundos superiores a 100 000\$ e até 999 000\$ — 1000\$;
Fundos de 1 000 000\$ e superiores — 1500\$.

17.2 — O quantitativo a abonar mensalmente a título de abono para falhas aos caixas que actualmente recebiam este tipo de abono passa a ser de 750\$, a partir desta data.

18 — As partes manifestam a sua disponibilidade para, oportunamente, continuarem a analisar as matérias sobre as quais não foi possível chegar a acordo.

Lisboa, 2 de Abril de 1998.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

(Assinaturas elegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Tabela salarial — 1998

(Em escudos)

Níveis	Escalão 0	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7
1	74 200	77 900	88 500	92 800	97 000	101 300	111 100	117 000
2	88 500	92 800	97 000	101 300	110 100	117 400	128 400	139 600
3	97 000	101 300	110 100	117 400	128 400	139 600	146 400	153 000

Níveis	Escalão 0	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7
4	110 100	117 400	128 100	137 900	151 000	158 400	166 100	173 500
5	118 900	129 600	139 500	152 600	160 400	168 200	176 800	187 500
6	139 500	152 600	167 200	175 400	184 200	193 200	202 800	217 300
7	152 600	170 200	180 200	190 200	200 300	211 200	222 800	238 100
8	173 500	183 100	197 500	210 400	223 800	238 200	253 500	273 900
9	197 500	211 400	225 400	239 900	255 300	271 800	289 500	311 800
10	225 400	239 000	252 200	269 900	288 700	308 800	330 200	355 700
11	252 200	271 800	292 000	311 800	333 100	354 300	375 800	398 100
12	292 000	315 900	339 600	359 900	381 600	404 400	428 300	460 900

Entrado em 11 de Maio de 1998.

Depositado em 12 de Maio de 1998, a fl. 125 do livro n.º 8, com o n.º 129/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Alteração salarial e outras.

1 — São revistas as cláusulas abaixo indicadas, que ficam acordadas com a seguinte redacção:

Cláusula 19.^a

Movimentação

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

6 — Para os trabalhadores com uma das categorias a seguir indicadas, a empresa desencadeará uma acção específica de avaliação de desempenho, quando os referidos trabalhadores atinjam os nove anos de antiguidade na categoria:

.....
Produtor *multimedia* do grau 1.

- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

Cláusula 128.^a

Extinção das categorias

1 — Em 1 de Abril de 1998 são extintas as categorias de arquivista musical do grau 1, arquivista musical do grau 2, assistente de manutenção do grau 1, assistente de manutenção do grau 2, assistente de som do grau 1, assistente de som do grau 2, locutor estagiário do 1.º

ano, locutor estagiário do 2.º ano, tradutor-locutor estagiário do 1.º ano, tradutor-locutor estagiário do 2.º ano, técnico de estudo de profissões do grau 1 e técnico de estudo de profissões do grau 2.

2 — O actual titular da categoria de arquivista musical do grau 1, nível 5, escalão 3, é reclassificado na categoria de documentalista do grau 1 e colocado no nível 6, escalão 1, sem prejuízo da antiguidade no escalão.

Os actuais titulares da categoria de arquivista musical do grau 2 são reclassificados na categoria de documentalista do grau 1, mantendo os respectivos nível e escalão.

2 — É acordado o seguinte reenquadramento:

- Musicógrafo do grau 1 — passa do nível 5 para o nível 6;
- Musicógrafo do grau 2 — passa do nível 6 para o nível 7;
- Sonorizador do grau 1 — passa do nível 6 para o nível 7;
- Sonorizador do grau 2 — passa do nível 7 para o nível 9.

2.1 — Os musicógrafos do grau 1, os musicógrafos do grau 2 e os sonorizadores do grau 1 são reenquadrados em nível salarial superior, passando para o escalão inferior ao que actualmente detêm, sem prejuízo da antiguidade no escalão.

Os trabalhadores perdem a antiguidade no escalão nos casos em que, por força do reenquadramento, passam do escalão 0, que detêm, ao escalão 0 do novo nível salarial.

2.2 — Os sonorizadores do grau 2 são reenquadrados do seguinte modo:

- Os do escalão 0 passam para o escalão 0;
- Os do escalão 1 passam para o escalão 0;
- Os do escalão 2 passam para o escalão 1;
- Os do escalão 3 passam para o escalão 2;
- Os do escalão 4 passam para o escalão 3;
- E assim sucessivamente.

3 — São criadas as categorias de técnico de som do grau 3, sonorizador do grau 3, técnico de electrónica do grau 3, supervisor administrativo do grau 3 e técnico

do grau 3 sendo colocadas no nível 10, com a descrição de funções nos termos constantes do número seguinte.

4 — As funções de operador de som, sonorizador, técnico de electrónica do grau 3, supervisor administrativo do grau 3, técnico do grau 3, produtor, realizador, musicógrafo e documentalista passam a ser as seguintes:

Operador de som.

Definição sucinta da função — efectua a mistura, composição, registo, reprodução e tratamento de som e controlo de níveis de áudio, quer em estúdio quer no exterior; recebe e canaliza os circuitos, processa o som nos estúdios de gravação, centro de emissão ou centros de recepção de radiodifusão com utilização de técnicas *multimedia* de edição digital. Procede à composição de fontes sonoras, musicais ou outras, à montagem de programas, à instalação de equipamentos de captação, registo e reprodução de som, quer em estúdio quer no exterior, e a acções de conservação dos equipamentos, bem como aos testes de rotina, e informa a hierarquia das acções de manutenção e ocorrências que achar necessárias, tal como se encontra definido.

Desempenho qualificado — o operador de som do grau 2, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classifica-se para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

Chefia funcional — o técnico de som do grau 1 desempenha a função ao seu nível mais qualificado e pode exercer a chefia funcional, podendo assumir a coordenação de equipas, turnos ou sectores.

O técnico de som do grau 2 desempenha a função ao seu nível mais qualificado e pode exercer a chefia funcional, podendo assumir a coordenação de um conjunto de equipas, turnos ou sectores.

Técnico de som do grau 3 — é o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Responde por trabalhos especialmente qualificados de captação, montagem e edição de som, com utilização de técnicas *multimedia* de edição digital assistida por computador, assumindo a responsabilidade pela sua qualidade e características e complexidade do trabalho a desempenhar. Pode assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

Sonorizador.

Definição sucinta da função — selecciona composições musicais; selecciona e cria outros efeitos sonoros, inserindo-os em programas, tendo em vista, designadamente, a ilustração sonora de textos, designadamente os literários e dramáticos, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador, e procede à montagem definitiva do programa, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, designadamente sistemas de edição digital assistidos por computador.

Desempenho qualificado — o sonorizador do grau 2, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classifica-se para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Pode ter de coordenar a actividade de outros trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas.

O sonorizador do grau 3 é o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Executa as suas funções com

autonomia de concepção, de acordo com a orientação global do programa. Pode assumir a chefia de grupos ou sectores e a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas de edição assistidas por computador, que ele próprio opera.

Técnico de electrónica do grau 3. — É o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Responde por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Concebe equipamentos ou instalações electrónicos complexos e pode assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

Supervisor administrativo do grau 3. — É o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Responde por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Pode assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

Técnico do grau 3. — É o profissional a quem se reconhece o nível mais elevado de qualificação e especialização de desempenho. Responde por trabalhos de especial dificuldade na sua área. Pode assumir a coordenação de todos os meios técnicos disponíveis e a chefia de grupos ou sectores.

Produtor.

Definição sucinta da função — planifica e assegura a organização, coordenação e administração dos meios externos e internos, materiais e humanos intervenientes. Pode conceber e apresentar propostas de programas. Estuda e coordena a maneira de as pôr em execução. É responsável pela gestão e controlo orçamental do programa ou programas. Elabora os orçamentos respectivos. Controla os meios, materiais e humanos, necessários para pôr em execução o programa, responsabilizando-se pela actividade de todos os que participam na produção, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para a execução do programa.

Desempenho qualificado — os produtores dos graus 2 e 3, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

Chefia funcional — a chefia funcional pode ser exercida por todos os graus de produtor, assumindo os produtores dos graus 2 e 3 a coordenação de equipas ou sectores crescentemente alargados e ou a coordenação de um conjunto de equipas ou sectores.

Realizador.

Definição sucinta da função — concebe e apresenta propostas de programas. Realiza programas e demais elementos para emissão radiofónica, assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas adequadas a esse efeito. Assegura a apresentação de programas. É o principal responsável criativo pela forma e conteúdo do programa, competindo-lhe a adaptação e o tratamento adequado através dos meios e processos técnicos e artísticos acordados. Coordena o trabalho da equipa de realização, assumindo a responsabilidade pela edição do programa e assegurando integralmente a execução de todas as operações artísticas e técnicas envolvidas no projecto, podendo utilizar estúdios auto-operados e equipamento de edição e gravação digital para a execução do programa.

Desempenho qualificado — os realizadores dos graus 2 e 3, pela sua capacidade, experiência profissional

e qualidade do seu trabalho, classificam-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente, exemplificadamente a concepção, coordenação e supervisão de grandes projectos de realização. Fazem reportagens especiais com equipamentos que eles próprios operam.

Chefia funcional — a chefia funcional pode ser exercida por todos os graus de realizador, assumindo os realizadores dos graus 2 e 3 a coordenação de equipas ou sectores crescentemente alargados e ou a coordenação de um conjunto de equipas ou sectores.

Musicógrafo.

Definição sucinta da função — procede à reprodução, por meios informáticos, por desenho ou decalque, da notação de sons, com vista à recuperação e restauro de documentos de música ou à edição de manuscritos. Colabora na execução de trabalhos de reprografia de obras musicais e organiza as colecções, de modo a ficarem em condições de utilização imediata ou em arquivo. Colabora nas acções que visam a circulação e a recuperação de partituras e outros documentos musicais. Atende solicitações internas e externas de música escrita e assegura o expediente do serviço.

Documentalista.

Definição sucinta da função — procede à selecção, classificação, organização, tratamento e divulgação de documentos escritos, sonoros ou com representação gráfica de sons que se apresentem com interesse para a empresa, para os serviços ou para os utilizadores. Providencia a sua aquisição. Assegura a arrumação e a conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros. Procede à implementação e gestão de sistemas classificativos, léxicos, *thesauri* ou outros, necessários ao tratamento da informação. Elabora os registos informáticos das bases de dados respectivas, tendo em vista a organização do catálogo colectivo da empresa. Atende solicitações internas e externas de documentos escritos e sonoros.

5 — São criadas as categorias de produtor *multimedia* do grau 1 e produtor *multimedia* do grau 2 nos seguintes termos:

1 — Área funcional — produção/realização de programas:

1.1 — Grupo funcional — concepção/produção;

.....
1.1.6 — Função — produtor *multimedia*.

Categorias/níveis:

Produtor *multimedia* do grau 1 — nível 9;

Produtor *multimedia* do grau 2 — nível 10.

1.1.6.1 — **Definição sucinta da função** — é o trabalhador que, utilizando os meios técnicos, e outros, adequados ao efeito, designadamente elementos de natureza escrita, gráfica de animação, fotografia ou vídeo, de acordo com as artes respectivas, concebe e executa programas *multimedia* ou seus elementos, procedendo à execução de todas as operações artísticas e técnicas adequadas, bem como à selecção das fontes necessárias e ficheiros informáticos nos formatos adequados, realizando a sua execução, montagem, sincronização e sequenciação definitivas, assumindo a responsabilidade pela sua edição. Coordena os meios materiais e humanos necessários para pôr em execução o programa *multimedia*. Utiliza, de uma forma autónoma, os meios disponíveis recorrendo a todas as tecnologias a que tenha

acesso, especificamente tecnologias *multimedia*, por forma a alcançar uma perfeita edição do programa.

1.1.6.2 — **Desempenho qualificado** — o produtor *multimedia* do grau 2, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho, classifica-se crescentemente para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização da experiência e formação profissional adquiridas anteriormente.

1.1.6.3 — **Chefia funcional** — o produtor *multimedia* do grau 2 desempenha a função ao seu nível mais qualificado e pode exercer a chefia funcional e assumir a coordenação de equipas ou sectores.

1.1.6.4 — **Exigências mínimas da função** — 12.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional e formação profissional adequados.

6 — Para todos os efeitos da aplicação do acordo de empresa, as expressões «exerce a chefia funcional», «a chefia funcional é exercida», «integra a chefia funcional» e «assumindo a coordenação», constantes do anexo IV do acordo de empresa, são substituídas, respectivamente, por «pode exercer a chefia funcional», «a chefia funcional pode ser exercida», «pode integrar a chefia funcional» e «podendo assumir a coordenação».

7 — A atribuição da categoria de técnico de som do grau 3, sonorizador do grau 3, técnico de electrónica do grau 3, supervisor administrativo do grau 3, técnico do grau 3 e produtor *multimedia* do grau 1 não é determinada por antiguidade naquelas ou outras categorias ou funções.

8 — Tabela salarial:

8.1 — A tabela salarial referida na cláusula 33.^a do acordo de empresa passa a ser a constante do anexo I do presente acordo de revisão.

8.2 — A tabela salarial agora aprovada vigora de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1998.

9 — Diuturnidades:

9.1 — O valor de cada diuturnidade fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 4400\$.

9.2 — O valor da diuturnidade agora fixado vigora de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro 1998.

10 — Subsídio de refeição:

10.1 — O valor do subsídio de refeição fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 900\$.

10.2 — O valor do subsídio de refeição agora fixado vigora a partir de 1 de Fevereiro de 1998.

11 — Subsídio de risco:

11.1 — O valor do subsídio de risco fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 2750\$ por mês.

11.2 — O valor do subsídio de risco agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1998.

12 — Subsídio de trabalho a grande altura:

12.1 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 980\$.

12.2 — O valor do subsídio de trabalho a grande altura agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1998.

13 — Ajudas de custo:

13.1 — Os valores fixados no anexo III do acordo de empresa passam a ser os seguintes:

Deslocações que se efectuem no território do continente e Regiões Autónomas, do continente para as Regiões Autónomas, e vice-versa, e de uma para outra destas Regiões:

- a) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 7 — 9860\$;
- b) Vencimento igual ou superior ao escalão 0 do nível 4 e inferior ao escalão 0 do nível 7 — 8230\$;
- c) Nível de vencimentos abaixo dos mencionados — 7450\$.

Deslocações ao/no estrangeiro:

Os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) são, respectivamente, de 29 720\$, 26 230\$ e 22 440\$.

13.2 — Estes valores são praticados a partir desta data.

14 — Subsídio de estudo:

14.1 — Os valores fixados no anexo III do acordo de empresa passam a ser os seguintes:

1.º ciclo:

- 1.º e 2.º anos — 5170\$;
- 3.º e 4.º anos — 6500\$;

2.º ciclo:

- 5.º e 6.º anos — 8380\$;
- Do 7.º ao 9.º anos ou equivalente — 10 040\$;

3.º ciclo:

- Do 10.º ao 12.º anos ou equivalente — 11 610\$;

Ensino superior:

Por disciplina — 2910\$.

14.2 — Estes valores vigoram no ano lectivo de 1998-1999.

15 — Subsídio de infantário:

15.1 — O valor do subsídio de infantário fixado no anexo III do acordo de empresa passa a ser de 2800\$ por mês.

15.2 — O valor do subsídio de infantário agora fixado vigora a partir de 1 de Janeiro de 1998.

16 — Seguro de viagem:

16.1 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea a) da cláusula 122.^a fica fixado no anexo III do acordo de empresa em 18 950 000\$, a partir desta data.

16.2 — O valor do seguro de acidentes pessoais previsto na alínea b) da cláusula 122.^a fica fixado no anexo III do acordo de empresa em 6 250 000\$, a partir desta data.

17 — Abono para falhas:

17.1 — Os quantitativos referidos na cláusula 42.^a a abonar mensalmente a título de abono para falhas aos trabalhadores com as categorias e nas condições a seguir indicadas passam a ser os seguintes, a partir desta data:

Pessoal de tesouraria — sede:

Tesoureiro-supervisor — 4000\$;
Tesoureiro — 3500\$.

Claviculários dos fundos fixos de caixa:

Fundos inferiores a 40 000\$ — 350\$;
Fundos de 40 000\$ até 100 000\$ — 750\$;
Fundos superiores a 100 000\$ e até 999 000\$ — 1000\$;
Fundos de 1 000 000\$ e superiores — 1500\$.

17.2 — O quantitativo a abonar mensalmente a título de abono para falhas aos caixas que actualmente recebiam este tipo de abono passa a ser de 750\$, a partir desta data.

18 — As partes manifestam a sua disponibilidade para, oportunamente, continuarem a analisar as matérias sobre as quais não foi possível chegar a acordo.

Lisboa, 1 de Abril de 1998.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

(Assinaturas elegíveis.)

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Tabela salarial — 1998

(Em escudos)

Níveis	Escalão 0	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7
1	74 200	77 900	88 500	92 800	97 000	101 300	111 100	117 000
2	88 500	92 800	97 000	101 300	110 100	117 400	128 400	139 600
3	97 000	101 300	110 100	117 400	128 400	139 600	146 400	153 000
4	110 100	117 400	128 100	137 900	151 000	158 400	166 100	173 500
5	118 900	129 600	139 500	152 600	160 400	168 200	176 800	187 500
6	139 500	152 600	167 200	175 400	184 200	193 200	202 800	217 300
7	152 600	170 200	180 200	190 200	200 300	211 200	222 800	238 100

Níveis	Escala 0	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5	Escala 6	Escala 7
8	173 500	183 100	197 500	210 400	223 800	238 200	253 500	273 900
9	197 500	211 400	225 400	239 900	255 300	271 800	289 500	311 800
10	225 400	239 000	252 200	269 900	288 700	308 800	330 200	355 700
11	252 200	271 800	292 000	311 800	333 100	354 300	375 800	398 100
12	292 000	315 900	339 600	359 900	381 600	404 400	428 300	460 900

Entrado em 11 de Maio de 1998.

Depositado em 12 de Maio de 1998, a fl. 125 do livro n.º 8, com o n.º 130/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Ivo de Sousa Ferreira Neto, L.^{da}, e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal ao CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outro.

Os subscritores do presente acordam, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, em aderir ao CCT celebrado entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1994, e ulteriores revisões.

Marinha Grande, 17 de Abril de 1998.

Pela Ivo de Sousa Ferreira Neto, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Carlos de Ceia Simões, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Vítor J. S. Bernardes, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e

Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Maio de 1998.

Depositado em 8 de Maio de 1998, a fl. 124 do livro n.º 8, com o n.º 121/98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Estabelecimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1998, foi publicada a convenção em título, enfermando de inexactidões que carecem de rectificação.

Assim:

No nível VIII do anexo XVII onde se lê «Empregado de andares/quartos» deve ler-se «Empregado de andares/quartos de 1.ª».

No nível IX do anexo XVII onde se lê «Duchista. Empregado de gelados» deve ler-se «Duchista. Empregado de andares/quartos de 2.ª Empregado de gelados».

No n.º 5 «Andares» do anexo XIX onde se lê «Empregado de andares/quartos» deve ler-se «Empregado de andares/quartos de 1.ª».

No n.º 5 «Andares» do anexo XIX deve inserir-se «Empregado de andares/quartos de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o empregado de andares/quartos de 1.ª Ocupa-se, nomeadamente, do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço.»

