



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

— Aviso de projecto de actualização do regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos 3524

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, Norte) 3526

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos, Norte) 3527

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte) 3529

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma Confederação e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública 3530

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) 3531

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESSE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros 3533

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Revisão global 3534

— CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras 3585

— CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 3587

— CCT entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 3639

— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil, Madeiras e outro — Alteração salarial e outras 3671

— AE entre a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato de Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra	3677
— AE entre o BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., e o Sindicato dos Bancários do Centro e outros	3691

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:
...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:
...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:
...

II — Direcção:
— Sindicato dos Enfermeiros — Eleição em 23 de Julho de 2008 para o quadriénio de 2008-2012. 3702

Associações de empregadores:

I — Estatutos:
— Associação Automóvel de Portugal (ACAP) — Alteração 3703

II — Direcção:
— Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa — Substituição. 3703
— APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes — Eleição realizada em 16 de Julho de 2008 para o triénio de 2008-2011 3703
— ACAP — Associação Automóvel de Portugal — Eleição realizada em 25 de Março de 2008 para o triénio de 2007-2009 — Alterações. 3703
— AABA — Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo — Eleição realizada em 26 de Novembro de 2007 para o triénio de 2008-2011 3704

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:
— Comissão de Trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, S. A. — Alteração 3704

II — Eleições:
— Comissão de Trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A. — Eleição em 4 de Agosto de 2008 para o triénio de 2008-2011 3713
— Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos — Eleição em 20 e 21 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos 3713

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:
— FATELEVA — Indústria de Elevadores, S. A. 3713

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

Aviso de projecto de actualização do regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos

Nos termos do n.º 5 do artigo 579.º, do n.º 1 do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Governo proceder à actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos abrangidos pelo regulamento de condições mínimas aprovado pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, com rectificações insertas no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 183 e 184, de 21 e de 22 de Setembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, alterado pela Portaria n.º 1636/2007, de 31 de Dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de Dezembro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2007, ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes à publicação deste aviso, os interessados no presente procedimento podem deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 12 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas por regulamento de condições mínimas aprovado pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, com rectificações no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 183 e 184, de 21 e de 22 de Setembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, e alterado pela Portaria n.º 1636/2007, de 31 de Dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de Dezembro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2007.

Verificando-se os pressupostos de emissão de regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, concretamente a inexistência de associações de empregadores e circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social constituiu uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios da actualização da regulamentação colectiva, por despacho de 28 de Março de 2008, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

As associações sindicais representadas na comissão técnica pronunciaram-se sobre a actualização das retribuições mínimas entre 3,5 % e 4 % e preconizaram, maioritariamente, a actualização do subsídio de refeição para € 4.

Para as retribuições mínimas e o subsídio de refeição, a Confederação dos Agricultores de Portugal preconizou actualização idêntica à adoptada para as retribuições da função pública, a Confederação do Comércio e Serviços de

Portugal propôs actualização idêntica ao valor da inflação prevista e a Confederação da Indústria Portuguesa considerou inoportuna a actualização das referidas prestações.

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal sugeriu, também, a regulamentação do registo das horas de trabalho em termos idênticos à lei, da noção de tempo de trabalho excluindo deste várias interrupções legalmente consideradas tempo de trabalho, dos horários de trabalho, dos intervalos de descanso conferindo mais possibilidades ao empregador, a regulamentação da adaptabilidade com a amplitude máxima permitida por lei, a supressão normativa do descanso semanal complementar, o alargamento do conceito de trabalho a tempo parcial, a redução do período de trabalho nocturno e do conceito de trabalhador nocturno e o aumento do número anual de horas de trabalho suplementar. Porém, como em anteriores revisões, a Confederação não fundamentou a necessidade destas regulamentações em função de características das actividades abrangidas. A Confederação da Indústria Portuguesa sugeriu a revisão ou eliminação do artigo 5.º, sobre polivalência funcional e direitos do trabalhador dela decorrentes, do n.º 3 do artigo 7.º, sobre número anual de horas de trabalho suplementar, do artigo 8.º, sobre feriados, e do artigo 13.º, sobre regime de deslocações, alegadamente porque este tipo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não poderia regular as matérias em causa de modo diverso do Código do Trabalho. Estas sugestões são contestadas pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços com fundamento no facto de, nas revisões anteriores, as matérias disciplinadas por lei terem sido eliminadas do regulamento mantendo-se apenas as que, não contrariando a lei, se consideram mais favoráveis.

As sugestões da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal não se mostram adequadamente fundamentadas, atendendo, nomeadamente, a que o regulamento se aplica a um conjunto de actividades muito variadas. Por outro lado, a observação da Confederação da Indústria Portuguesa de que as disposições apontadas contrariariam o Código do Trabalho não é secundada por jurisconsultos que a Administração do Trabalho consultou após a entrada em vigor do Código do Trabalho para a preparação de anterior revisão do regulamento de condições mínimas.

As retribuições mínimas são actualizadas em 3,3 %. Este valor está alinhado com a evolução mais recente das tabelas salariais de convenções colectivas que tiveram um ano de eficácia, uma vez que é inferior em 0,1 % ao aumento médio ponderado verificado nas convenções colectivas publicadas no 1.º trimestre de 2008 e superior em 0,1 % ao das convenções publicadas no 2.º trimestre de 2008.

Tem-se ainda em consideração que o aumento apontado é inferior ao acréscimo de 5,7 % da retribuição mínima mensal garantida de 2008, mas superior ao valor da inflação verificada no período de eficácia da tabela salarial prevista no anterior regulamento (2,5 %). Acresce que, segundo a informação estatística mais recente baseada nos quadros de pessoal de 2005, no âmbito do regulamento de condições mínimas, os trabalhadores de todas as profissões e categorias profissionais auferiam retribuições de base em média superiores às do presente projecto.

A actualização do subsídio de refeição segue a tendência da contratação colectiva de actualizar essa prestação em percentagem superior à das retribuições. Não obstante, o

seu valor continua próximo dos subsídios mais reduzidos consagrados nas convenções colectivas.

Tendo em consideração que as portarias de regulamentação de trabalho dos trabalhadores administrativos anteriores ao Código do Trabalho asseguravam a anualização das tabelas salariais, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano e que este procedimento é igualmente adoptado em numerosas convenções colectivas, o presente regulamento, à semelhança do anterior, estabelecerá que a tabela salarial, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

A actualização do regulamento de condições mínimas tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas do regulamento de condições mínimas, exigidas pelo artigo 578.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a sua emissão.

O presente regulamento é aplicável no território do continente, tendo em consideração que a actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respectivos Governos Regionais.

Projecto de portaria que aprova a actualização do regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos

Manda o Governo, pelos Ministros da Administração Interna, da Justiça, da Economia e da Inovação, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, do Trabalho e da Solidariedade Social, da Saúde e da Cultura, ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.º, ambos do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

Alterações do artigo 11.º e do anexo II

1 — O artigo 11.º da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 11.º

[...]

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,10 por cada dia completo de trabalho.

2 —
3 —
4 — »

2 — O anexo II da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, sobre retribuições mínimas, passa a ter a redacção constante do anexo da presente portaria.

Artigo 2.º

Entrada em vigor e eficácia

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

2 — As retribuições mínimas, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

ANEXO II

Retribuições mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços Secretário-geral	927
II	Analista de informática Contabilista/técnico oficial de contas Inspector administrativo.	904
III	Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro. Técnico de apoio jurídico III. Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III	824
IV	Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II	752
V	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I	688

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (euros)
VI	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1. ^a Técnico administrativo. Técnico de secretariado Tradutor	643
VII	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a	576
VIII	Assistente administrativo de 2. ^a Assistente de consultório de 1. ^a Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Recepcionista de 1. ^a	528,50
IX	Assistente administrativo de 3. ^a Assistente de consultório de 2. ^a Cobrador de 2. ^a Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2. ^a Operador de tratamento de texto de 1. ^a Recepcionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	489,50
X	Assistente administrativo de 3. ^a (até um ano) Contínuo de 1. ^a Guarda de 1. ^a Operador de tratamento de texto de 2. ^a Porteiro de 1. ^a Recepcionista de 2. ^a (até quatro meses) Telefonista de 2. ^a	434
XI	Contínuo de 2. ^a Guarda de 2. ^a Porteiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza	426

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, Norte).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem

e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, se dediquem às indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para

animais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos referidos, se dediquem à mesma actividade, enquanto os outorgantes do CCT celebrado com a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química requereram a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pela federação sindical outorgante.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas convenções, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 676, dos quais 208 (30,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões de dimensão até 10 trabalhadores, na indústria de moagem de trigo, e entre 21 a 200 trabalhadores, nos restantes sectores, que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente, o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 2,3 %, e o subsídio de turno, com um acréscimo entre 3,3 % e 4,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Novembro de 2007.

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

Lisboa, 12 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos, Norte).

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos, Norte), publicadas no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real e em diversos concelhos dos distritos de Aveiro, Guarda e Viseu se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção a todos os trabalhadores e a todas as empresas que se dediquem à actividade das indústrias de panificação e pastelaria.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 237, dos quais 93 (39,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões até 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição e o abono para falhas, com um acréscimo, respectivamente, de 2,8 % e de 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

O nível I da tabela salarial constante do anexo III consagra um valor inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Os sectores da confeitaria, cafetaria, gelataria e pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores, objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos

sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz-Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — A retribuição do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com

início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 12 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que na área da convenção se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 8228, dos quais 4313 (52,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões até 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas e o subsídio de refeição, com um acréscimo, respectivamente, de 2,5 % e de 2,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações

foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

O nível I do «horário normal» e do «horário especial» da tabela salarial constante do anexo III consagra valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Os sectores da confeitaria, cafetaria e da pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores. Duas das convenções têm sido objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz-Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — As retribuições do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 12 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma Confederação e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma Confederação e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007, e 6, de 15 de Fevereiro de 2008, estas últimas objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que exerçam a sua actividade no território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes da primeira convenção solicitaram oportunamente a sua extensão a todas as instituições particu-

lares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço. As partes celebrantes da última convenção não formularam pedido da emissão de regulamento de extensão.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 78 864, dos quais 22 656 (28,7 %) auferem retribuições inferiores às fixadas pelas convenções, sendo que 8650 (11 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,9 %. São as instituições dos escalões de dimensão entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, o abono para falhas e o subsídio de refeição com acréscimos, respectivamente, de 2,4 %, 2,3 % e 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais das convenções contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

No CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros determina-se que as tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário retroagem a 1 de Janeiro de 2007. No CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, para além das tabelas salariais e dos valores das cláusulas de conteúdo pecuniário com retroactividade a 1 de Janeiro de 2007, consagram-se tabelas salariais e valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que retroagem a 1 de Janeiro de 2006. Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as instituições de solidariedade social, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às das convenções.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, na sequência do qual a União das Misericórdias Portuguesas e a FITI — Federação das Instituições da Terceira Idade deduziram oposição.

A União das Misericórdias Portuguesas, alegando salvaguarda da autonomia negocial, pretende que as Santas Casas da Misericórdia sejam excluídas do âmbito do presente regulamento invocando, ainda, o facto de o anterior regulamento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, que exclui as Santas Casas da Misericórdia, ter promovido a extensão de textos completos, enquanto as actuais convenções apenas procedem a actualizações parciais, pelo que seria incongruente estender apenas estas alterações àquelas instituições.

Por sua vez, a FITI — Federação das Instituições da Terceira Idade, que não é uma associação de empregadores, fundamenta a sua oposição em motivos de ordem económica, porquanto alega ser incomportável para as 307 associações e fundações de solidariedade social na área da terceira idade que representa por todo o País suportarem os encargos decorrentes dos aumentos consagrados nas convenções ora a estender, em virtude de as suas associadas serem as mais vulneráveis no actual contexto de abrandamento económico.

Considerando o direito de defesa dos direitos e interesses das instituições que representam, dá-se acolhimento às pretensões das oponentes, pelo que a extensão terá um âmbito mais restrito que o referido no aviso, uma vez que exclui as Santas Casas da Misericórdia não filiadas na confederação outorgante e as associações e fundações de solidariedade social na área da terceira idade associadas da FITI — Federação das Instituições da Terceira Idade e trabalhadores ao seu serviço, sem prejuízo de se remeter, para momento posterior, a ponderação e decisão quanto à extensão das convenções às referidas instituições.

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

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

Embora as convenções se apliquem na Região Autónoma da Madeira, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma Confederação e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 2007, e 6, de 15 de Fevereiro de 2008, estas últimas

objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social que prossigam as actividades reguladas pelas convenções não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as actividades reguladas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre Santas Casas da Misericórdia, bem como associações e fundações de solidariedade social na área da terceira idade associadas da FITI — Federação das Instituições da Terceira Idade e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2008 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e a partir de 1 de Janeiro de 2007 retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

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

Lisboa, 12 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 12 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Uma das associações sindicais subscritoras requereu a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005, actualizadas com base no aumento percentual médio da tabela salarial das convenções publicadas no ano de 2006.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 7083, dos quais 4930 (69,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 473 (6,7 %) auferem remunerações inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. É nas empresas até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição, em 4,2 % e as refeições para motoristas e ajudantes, em 4,1 % e 4,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para

a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, são estendidas, no território do continente:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 12 de Agosto de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 18 364, dos quais 14 949 (81,4 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 2480 (13,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5 %. São as empresas do escalão com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, inalterado desde 2001. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas

do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de alimentação retroactividade idêntica à da convenção.

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008, são estendidas, nos território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área de aplicação

1 — A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4 — No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

5 — A denúncia far-se-á com o envio à contratante de proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega.

6 — A contraparte deverá enviar à denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da comunicação de denúncia de revisão.

7 — Será considerada como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8 — A parte denunciante disporá até 20 dias para examinar a contraproposta e as negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis a contar do termo do prazo acima referido

9 — Havendo denúncia as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho, de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Objecto do contrato de trabalho

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — São condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3 — Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

4 — Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5 — Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, o contrato está sempre sujeito à forma escrita e dele deve constar as seguintes indicações:

- a) A assinatura das partes;
- b) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- c) Modalidade de contrato e respectivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;

- d) Actividade contratada, carreira, categoria e remuneração do trabalhador;
- e) Local e período normal do trabalho;
- f) Data de início da actividade;
- g) Data da celebração do contrato;
- h) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados nas profissões e nas categorias profissionais constantes do anexo I, tendo em atenção a actividade principal para que sejam contratados.

2 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II, sendo que a fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que as instituições promovam os seus trabalhadores antes do seu decurso.

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho

1 — Com vista à melhoria de qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, bem assim como, designadamente, para efeitos de progressão na carreira profissional, as entidades patronais podem instituir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, devendo dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na decisão.

2 — Para efeito da avaliação de desempenho, as instituições terão em conta, nomeadamente, a quantidade e a qualidade do trabalho desenvolvido, a assiduidade e a pontualidade, o domínio da função e o grau de autonomia e de iniciativa, o interesse demonstrado no aperfeiçoamento profissional, a dedicação e a disponibilidade reveladas na consecução dos objectivos estatutários, bem como o espírito de colaboração com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

3 — A fixação dos parâmetros de avaliação de desempenho será objecto de audição prévia dos sindicatos ou-torgantes da presente convenção.

Cláusula 8.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 9.^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 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos

no número anterior, a instituição tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, nos termos legais, e tem a seguinte duração:

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

b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

4 — Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6 — A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

Cláusula 10.^a

Deveres da instituição

São deveres da instituição:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de actividade sindical na instituição;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da saúde e segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respectiva responsabilidade para uma seguradora;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente, promovendo ou executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e participando de modo diligente nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;

i) Cooperar com a instituição na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente, por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos, ainda que ocasionais, para que seja convocado.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Remissão

Às matérias relativas a férias, ao contrato a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.^a

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou

funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal e profissional.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional bem como aquelas que se enquadrem num patamar que não exceda em um grau o nível de qualificação previsto no anexo III para a actividade contratada.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

5 — As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6 — A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no n.º 2 a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada, confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 16.^a

Reclassificação profissional

1 — Sempre que haja alteração consistente da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, deverá a Instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2 — Presume-se consistente a alteração da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período superior a seis meses sobre o início da mesma.

3 — A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4 — A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 17.^a

Mobilidade funcional

1 — Salva estipulação escrita em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a usufruir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada, ficando, no entanto, obrigado ao desempenho das tarefas que vinha exercendo.

Cláusula 18.^a

Mudança de categoria

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da instituição ou por estrita necessidade do

trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

3 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 20.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, desde que tal tenha sido expressamente acordado com a instituição.

2 — Na falta de acordo haverá reembolso das despesas realizadas impostas directamente pelas deslocações, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3 — O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço

Cláusula 21.^a

Deslocações

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

3 — Consideram-se deslocações com regresso diário à residência, aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4 — Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 22.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela

instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2 — Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 23.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 24.^a

Mobilidade geográfica

1 — A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, proceder à mudança definitiva do local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

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

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4 — A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5 — A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6 — Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 25.^a

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção téc-

nica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e ainda as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2 — Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

3 — São directamente aplicáveis, ao exercício da actividade em comissão de serviço, as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas — para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, trabalhadores de reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, bem como para os assistentes sociais, educadores sociais e técnicos de animação sociocultural;

b) Trinta e seis horas — para os restantes trabalhadores sociais;

c) Trinta e oito horas — para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, auxiliares de educação e prefeitos;

d) Quarenta horas — para os restantes trabalhadores.

2 — O limite máximo do horário de trabalho dos ajudantes de acção directa é de trinta e sete horas.

3 — São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 27.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

4 — As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

5 — A prestação de trabalho deve ser realizada nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

7 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, sem que a duração semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;

b) Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;

c) Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente incompatível a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

8 — As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.

9 — Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) Educador de Infância — trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;

b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;

c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico — vinte e duas horas lectivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

d) Professor do ensino secundário — vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Professor do ensino especial — vinte e duas horas lectivas semanais, acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2 — Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 29.^a

Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1 — Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente, de natureza técnico-pedagógica.

4 — Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5 — Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades definidas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6 — No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 30.^a

Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2 — Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3 — Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4 — Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de

obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5 — A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6 — Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 31.^a

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

1 — O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 28.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2 — As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 32.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial, aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado, em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4 — A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 33.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou Instituições.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 63.^a

Cláusula 35.^a

Intervalo de descanso

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

2 — Para os motoristas, auxiliares de educação e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3 — Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do horário normal de trabalho.

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

3 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;

b) Menores.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6 — A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

7 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 37.^a

Descanso compensatório

1 — Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 38.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

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

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos rotativos

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito a variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

Cláusula 40.^a

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3 — A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2 — Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3 — No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4 — Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5 — O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6 — O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro e o feriado municipal.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Em substituição do feriado municipal ou da terça-feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 44.^a

Duração do período de férias

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

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

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 45.^a

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 — A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

9 — A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 47.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2 — O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de Junho e 15 de Setembro.

Cláusula 48.^a**Férias e impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 49.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade

Cláusula 50.^a**Faltas — Noção**

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

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6 — O regime previsto no número anterior não se aplica aos docentes com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7 — São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

Cláusula 51.^a**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, a parente ou afim na linha recta ascendente (avô bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do n.º 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

Cláusula 52.^a**Comunicação das faltas justificadas**

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 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 53.^a**Prova das faltas justificadas**

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na subalínea 1) da alínea e) da cláusula 51.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

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

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 54.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 — Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As previstas na subalínea 2) da alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.^a;

e) As previstas na subalínea 3) da alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.^a;

f) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 51.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 51.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 55.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

Cláusula 56.^a**Licença sem retribuição**

1 — As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3 — A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4 — A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

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

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

7 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8 — Terminado o período de licença sem retribuição o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 57.^a**Licença sem retribuição para formação**

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa

duração para frequência de cursos de formação ministradas sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 — A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 58.^a

Disposições gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 59.^a

Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

Cláusula 60.^a

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo V.

Cláusula 61.^a

Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12)/(52 \times n)$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal de base e *n* o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 62.^a

Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solidificados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção das alíneas a) e f) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 63.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 64.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

Cláusula 65.^a**Retribuição de trabalho por turnos**

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 39.^a, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos — 25 %.

2 — O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 66.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

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

Cláusula 67.^a**Retribuição do período de férias**

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 68.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 69.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de € 19,23 no ano de 2007 e de € 20 no ano de 2008, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

3 — O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4 — Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5 — Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo v.

Cláusula 70.^a**Abono para falhas**

1 — O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 26,70 no ano de 2007 e de € 28 no ano de 2008.

2 — Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 71.^a**Refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de € 2,28 no ano de 2007 e de € 2,34, por cada dia completo de trabalho.

3 — Aos trabalhadores que, no interesse da instituição, nela devam permanecer no período nocturno será fornecida alimentação e alojamento gratuitos.

4 — Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no n.º 3 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no n.º 1 deste cláusula.

5 — Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

6 — A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 72.^a

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Cláusula 73.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito, nos termos legais, a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho de modo a evitar as exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

Cláusula 74.^a

Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

4 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 75.^a

Licença por paternidade

O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que serão obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 76.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador tem direito a 100 dias consecutivos de licença para o respectivo acompanhamento.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido no número anterior pode ser exercido por qualquer dos membros do casal, integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 77.^a

Dispensas para consultas e amamentação

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

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

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

4 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 78.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 79.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impe-

didados ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1 e mediante acordo escrito com instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Cláusula 80.^a

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 — À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

Cláusula 81.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 82.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

1 — As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 74.^a, 75.^a, 76.^a, 77.^a, 78.^a e 79.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 83.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio de entidade que tenha competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida puérpera e lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à instituição e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça o motivo justificativo.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta, em alternativa à reintegração, tem direito à indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 84.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem.

Cláusula 85.^a

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que

tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

SECÇÃO III

Trabalhores-estudantes

Cláusula 86.^a

Noção

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

2 — A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 87.^a

Horário de trabalho

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3 — O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;

b) Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;

c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;

d) Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

5 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 88.^a

Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

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

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

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

4 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 89.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

2 — Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 90.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 91.^a

Princípio geral

1 — A instituição deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo

neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3 — As acções de formação devem ocorrer durante o período normal de trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4 — Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5 — As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

6 — Às acções de formação profissional prestadas pelas Instituições é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar, quando excedam em mais de duas horas o período normal de trabalho;

b) O disposto nas cláusulas 20.^a, 21.^a e 22.^a, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

Cláusula 92.^a

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial;

d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

Cláusula 93.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

4 — As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5 — O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, em igualdade de avaliação, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

Cláusula 94.^a

Formação de reconversão

A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

Cláusula 95.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 96.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.

2 — A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 97.^a

Obrigações do empregador

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

Cláusula 98.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

- a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente, sujeitando-se à realização dos exames médicos, promovidos pela entidade empregadora;
- b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 99.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Instituições com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Instituições de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Instituições de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Instituições de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Instituições de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Instituições de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

3 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

4 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 100.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a optimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 101.^a

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

Cláusula 102.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 103.^a

Segurança social — Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 104.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminu  es verificadas.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 105.^a

Constituição

1 —   constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito   outra, nos 30 dias subsequentes   publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita   outra parte.

Cláusula 106.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2 — A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos.

3 — No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 107.^a

Competências

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;
- b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2 — Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 108.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 109.^a

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação do disposto na presente convenção serão pagas após o pagamento dos novos valores dos acordos de cooperação pela segurança social.

Cláusula 110.^a

Regime

1 — A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo v, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente, no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro-cabeleireiro. — Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro. — Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro. — Executa corte de cabelo, *mise-en-plis*, penteados e tinturas de cabelo.

Cobradores

Cobrador. — Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda rondista. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

Electricistas

Ajudante. — É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal. — Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado. — Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

Oficial electricista. — Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Pré-oficial. — É o electricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Fogueiros

Fogueiro-encarregado. — Superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funciona-

mento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Foguetiro. — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante de foguetiro. — Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado, sob a orientação e responsabilidade do foguetiro.

Médicos

Director de serviços clínicos. — Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral. — Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista. — Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogo e sociólogos

Psicólogo. — Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogo. — Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção

que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores administrativos

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento. — Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de 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 instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

Director de serviços. — Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista. — Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário principal/subchefe de secção. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomea-

damente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e no impedimento deste coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

Estagiário. — Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Operador de computador. — Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares. — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de processamento de texto. — Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

Recepcionista. — Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário. — Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral. — Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir.

Tesoureiro. — Superintende os serviços da tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da 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 do valor em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor. — Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz. — Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro. — Superintende, de acordo com as instruções da entidade patronal, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor. — Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal. — Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

Hortelão ou trabalhador hortoflorícola. — Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro. — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas. — Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola. — Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratador ou guardador de gado. — Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maior ou campino quando maneja gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

1 — Trabalha directamente com idosos, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utilizadores;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utilizadores e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utilizadores, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;

i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2 — Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

Ajudante de acção educativa. — Participa nas actividades socioeducativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes. — Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno das crianças, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades socioeducativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia as crianças nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de ocupação. — Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de acção médica. — Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem;

transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório. — Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Maqueiro. — Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais). — Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria, profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão. — Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

Caixeiro. — Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseje, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

Caixeiro-chefe de secção. — Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

Caixeiro-encarregado. — Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

Empregado de armazém. — Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado de armazém. — Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

Encarregado do sector de armazém. — Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

Fiel de armazém. — Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de *stocks*; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

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

Capataz. — É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos. — Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal. — Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

Encarregado de obras. — Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Estucador. — Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

Pedreiro. — Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor. — Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente. — Executa tarefas não específicas.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro. — Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e de assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

Enfermeiro-chefe. — Coordena os serviços de enfermagem.

Enfermeiro especialista. — Executa as funções fundamentais de enfermeiro mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.

Enfermeiro sem curso de promoção. — Presta cuidados simples de enfermagem.

Enfermeiro-supervisor. — Colabora com o enfermeiro-director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico. — Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica,

bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico. — Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

B) Profissionais de farmácia

Ajudante técnico de farmácia. — Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

Ajudante de farmácia. — Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Praticante. — Inicia-se na execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, exceptuando a venda de medicamentos e a venda dos que exijam a apresentação de receita médica, consoante se encontre no 1.º ou 2.º ano.

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais. — Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais). — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais). — Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector. — Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

Encarregado de serviços gerais. — Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo

de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

Educador de estabelecimento. — Exerce funções educativas em estabelecimentos socioeducativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

Educador de infância. — Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Prefeito. — Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civildade e bom aproveitamento escolar.

Professor. — Exerce actividade docente em estabelecimentos de ensino particular.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquitecto. — Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu. — Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.

Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

Consultor jurídico. — Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo. — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento

e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios). — Concede e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro electrotécnico. — Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor. — Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento. Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores.)

Engenheiro técnico (construção civil). — Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrícola. — Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como,

por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (electromecânica). — Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório. — Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário. — Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores gráficos

Compositor manual. — Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo, *ludlow*), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Compositor mecânico (linotipista). — Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas

resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

Costureiro de encadernação. — Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

Dourador. — Imprime títulos e motivos ornamentais a ouro, prata ou outros metais sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais apropriados; brune e prepara a pele; mede, traça e marca a superfície a ilustrar; vinca, por vezes, o desenho a reproduzir antes da aplicação do ouro. Pode ser incumbido de conceber os desenhos segundo o estilo da época em que a obra se enquadra. Imprime, por vezes, títulos e desenhos a cor por processos semelhantes. Desempenha as tarefas inerentes ao trabalho de dourador de folhas.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encadernador-dourador. — Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

Fotocompositor. — Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maquete; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Fotógrafo. — Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

Fundidor monotipista. — Opera uma máquina da fundidora-compositora; introduz na cabeça da leitura a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres, prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura; procede à fundição de letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual; procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Impressor (flexografia). — Regula e conduz uma máquina de impressão em que esta é efectuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos; imprime sobre várias matérias; afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais uma cor; pode ainda montar manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Impressor (litografia). — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

Impressor tipográfico. — Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

Montador. — Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Operador manual. — Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

Operador de máquinas (encadernação ou acabamentos). — Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige-o sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

Perfurador de fotocomposição. — Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

Restaurador de folhas. — Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro, aplicando pedaços de pergaminho

e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada, faz a pré-encadernação dos livros.

Teclista. — Semelhante ao teclista monotipista, mas trabalhando com outras máquinas.

Teclista monotipista. — Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual, prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Transportador. — Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (*flan*), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro. — Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo. — Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

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

Cozinheiro-chefe. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação

dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão. — Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de mesa. — Serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias. — Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório. — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e

verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

Encarregado de parque de campismo. — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Pasteleiro. — Confecciona e garante produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate. — Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

Engomador. — Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Lavadeiro. — Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Bordadeira (tapeçarias). — Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

Carpinteiro. — Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Dourador de ouro fino. — Procede à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e ou-

tras superfícies de madeira, que previamente aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

Ebanista. — Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artístico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes é incumbido de efectuar restauros.

Encarregado. — Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Entalhador. — Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à restauração ou conserto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

Estofador. — Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumachar, pegar ou grampar na confecção de estofos, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

Marceneiro. — Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras. — Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Pintor-decorador. — Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira). — Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Pintor de móveis. — Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor de móveis. — Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Serrador de serra de fita. — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

Subencarregado. — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores metalúrgicos

Bate-chapas. — Procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desmolda por martelagem.

Batedor de ouro em folha. — Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livros apropriados, a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

Canalizador (picheleiro). — Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Cinzelador de metais não preciosos. — Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não preciosos, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas ma-

nuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

Encarregado. — Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

Fundidor-moldador em caixas. — Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Funileiro-latoeiro. — Fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

Subencarregado. — Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria. — 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 máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Amassador. — Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz. — Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

Encarregado de fabrico. — É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro. — Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão, bem como pelo enformamento e saída.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Arquivista. — Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

Correioiro. — Trabalha em couro, napa, borracha e materiais afins para apoio à ortopedia e próteses.

Encarregado de oficina. — Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Estereotipador. — Executa as tarefas de moldação, fundição e acabamento de clichés metálicos destinados a impressão.

Ferramenteiro. — Controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação; faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

Formador. — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como audiovisuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

Impressor. — Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em braille.

Monitor. — Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas: elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Revisor. — Procede à leitura de provas de texto.

Técnico de braille. — Ensina invisuais a ler e escrever braille.

Técnico de reabilitação. — Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

Tradutor. — Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Abastecedor. — Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das

referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

Ajudante de motorista. — Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado. — É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus representa a entidade patronal; atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de serviços públicos. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de mais de nove passageiros, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, zela pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e água, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Motorista de veículos ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis de até nove passageiros, incluindo o motorista, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador.

Motorista de pesados de mercadorias. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga possuindo para o efeito carta de condução profissional, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela pela boa conservação e limpeza do veículo, verifica os níveis de óleo e água, etc., provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador, podendo também executar as suas funções em veículos ligeiros.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A — Técnicos

Análises clínicas e saúde pública. — Desenvolvimento de actividades ao nível, entre outras, da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, bioquímica, endocrinologia, microbiologia, parasitologia, e hemoterapia, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Anatomia patológica, citológica e tanatológica. — Tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomo-

patológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

Audiologia. — Desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Cardiopneumologia. — Centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios do diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Dietista. — Aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Farmácia. — Desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento.

Fisioterapeuta. — Centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Higienista oral. — Realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Medicina nuclear. — Desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e sinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Neurofisiologia. — Realização de registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

Ortopista. — Desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realização de exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análises da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e

das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Ortoprotésico. — Avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

Prótese dentária. — Realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Radiologia. — Realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico; programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Radioterapia. — Desenvolvimento de actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Terapeuta da fala. — Desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

Terapeuta ocupacional. — Avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapêutica/utente; prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Saúde ambiental. — Desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

B — Auxiliares técnicos

Ajudante de análises clínicas. — Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-

-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Ajudante de fisioterapia. — Executa algumas tarefas nos domínios da electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Encarregado de câmara escura. — Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para o relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

Ajudante de ortoprotésico. — Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar. — Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Animador cultural. — Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento socio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Educador social. — Organiza, coordena e ou desenvolve actividades carácter recreativo, educativo e social, em ordem ao aperfeiçoamento das condições de vida; realiza e apoia actividades, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Técnico de actividades de tempos livres (ATL). — Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social. — Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem estar; promove ou apoia cursos

e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Assistente social. — Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Outros trabalhadores

Cinema

Arrumador. — Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

Bilheteiro. — Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Projeccionista. — Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral. — Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

Sapateiro. — Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

Técnicos de desenho

Desenhador-projectista. — Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

Outros trabalhadores da saúde

Ajudante de enfermagem. — Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Auxiliar de enfermagem. — Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.

Parteira. — Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

ANEXO II

Condições específicas

Cobreadores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda rondista e porteiro de 2.^a

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

1 — O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2 — O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3 — Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4 — O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.^a logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

6 — Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Fogueiros

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas

neste nível profissional são as constantes do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de fogueiro desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a fogueiro de 2.^a ou 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Telefonistas

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

1 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de correspondente em línguas estrangeiras, documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de tratamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2 — As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4 — O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

5 — O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1 — Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3 — Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 — A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.^a e 2.^a

5 — Constitui requisito da promoção a operador de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.^a

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

7 — Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

2 — As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção média desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.^a, ajudante de acção educativa de 1.^a, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.^a e de auxiliar de acção médica de 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.^a

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de caixeiro desenvolve-se pelas categorias de caixeiro de 3.^a, 2.^a e 1.^a

4 — Constitui requisito de promoção a caixeiro de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

1 — A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor a 2.^a e a 1.^a e a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Auxiliar menor

Logo que complete um ano de exercício de funções, o auxiliar menor transitará para aprendiz, salvo se, por ter completado 18 anos de idade, tiver transitado para servente.

Trabalhadores de farmácia

Profissionais da farmácia

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Praticante;
- b) Ajudante de farmácia;
- c) Ajudante técnico de farmácia.

2 — É praticante o trabalhador durante os primeiros dois anos de prática e até atingir 500 dias de presença efectiva na farmácia.

3 — É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 500 dias de presença efectiva na farmácia e o que a lei considerar como tal.

4 — É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.^o ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes, tenha completado três anos de

prática na categoria anterior, com um mínimo de 250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento.

Registo de prática

1 — A entidade patronal é obrigada a enviar aos competentes serviços do Ministério da Saúde, para registo, em Janeiro de cada ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O registo cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico.

3 — A entidade patronal que não der cumprimento em devido tempo ao determinado no n.º 1 fica sujeita ao pagamento a favor do trabalhador de um quantitativo igual ao dobro da diferença entre a retribuição entretanto auferida e aquela a que o trabalhador tem direito.

4 — O previsto no número anterior considera-se sem prejuízo de quaisquer multas administrativas a que no caso houver lugar.

Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

- a) Na categoria de praticante, possuir como habilitações mínimas o 2.^o ciclo do ensino básico ou equivalente; e
- b) Nas categorias de ajudante e ajudante técnico, possuir carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, passados pela entidade competente no prazo de 30 dias a contar do dia da admissão.

2 — Nenhum trabalhador pode continuar ao serviço da farmácia se, findos 30 dias após a admissão, não tiver feito prova de que se encontra nas condições previstas no número anterior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1 — As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 9.^o ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2 — As condições de admissão para encarregado, encarregado-geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções educativas

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Psicólogo e sociólogo

Carreira

1 — A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

2 — Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio

1 — A aprendizagem para as profissões de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, impressor (flexografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista monotipista e transportador tem a duração de três anos.

2 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

3 — O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

Acesso e carreira

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3 — Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, dourador, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista, teclista monotipista e transportador de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2 — A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4 — A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

5 — O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1 — O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

2 — O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3 — O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira

1 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2 — O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

3 — As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

4 — Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.^a e 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2 — A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3 — A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4 — O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1 — O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2 — O estagiário para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

3 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

1 — A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra (fita) tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra (fita) desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis, preparador de lâminas e ferramentas e serrador de serra (fita) de 2.^a e 1.^a a pres-

tação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

1 — A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3 — O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4 — O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1 — O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador e metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de panificação

Admissão

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

Aprendizagem

1 — A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2 — O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3 — O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Admissão

1 — As condições de admissão para as profissões de correiro, ferramenteiro e impressor são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Experiência profissional adequada.

2 — As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, esterotipador, monitor, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

3 — Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4 — A carreira do trabalhador com a profissão de esterotipador, revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

5 — Constitui requisito da promoção a esterotipador, revisor e tradutor de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

6 — A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7 — Constitui requisito da promoção a monitor de 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

8 — Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Admissão

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas de serviço público, ligeiros e pesados de mercadorias são as exigidas por lei.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de serviço público, ligeiros e pesados de mercadorias desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª.

2 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.ª.

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A — Técnicos

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira

1 — A carreira dos trabalhadores detentores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª.

2 — Constitui requisito de promoção a 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Reclassificação

Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional são reclassificados da seguinte forma:

O preparador de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumologista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O electroencefalografista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

O técnico de reabilitação em fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional se for detentor de uma destas profissões.

B — Auxiliares técnicos

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuam uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a actividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

Trabalhadores sociais

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, animador cultural de grau I e educador social de grau I a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 — Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural de grau II e educador social de grau II:

- a) 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social e animador cultural de grau I desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª.

2 — Constitui requisito da promoção a assistente social, animador cultural de grau I e educador social de grau I de 3.ª a 2.ª e de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social de grau II e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª.

4 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social de grau II e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª.

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão

1 — As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

2 — Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.

Encarregados gerais

Admissão

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de enfermagem

Carreira

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

ANEXO III**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

1 — Quadros superiores:

Animador cultural de grau I;
Arquitecto;
Assistente de serviço social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista;
Director de serviços;
Director dos serviços clínicos;
Director técnico (farmácia);
Educador de infância;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Educador social de grau I;
Enfermeiro;
Enfermeiro-chefe;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrícola;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânica);
Enfermeiro-supervisor;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Médico;

Médico especialista;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de diagnóstico e terapêutica;
Dietista;
Fisioterapeuta;
Higienista oral;
Ortoptista;
Ortoprotésico;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica citológica e tanatológica;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de saúde ambiental;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional;
Técnico superior de laboratório;
Veterinário.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;
Educador de infância;
Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Ortoptista;
Pneumografista;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiografia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

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

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;

Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais);
Fogueiro-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural de grau II;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Monitor;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2 — Produção:

Cinzelador de metais não preciosos;
Desenhador-projectista;
Dourador;
Dourador de ouro fino;
Ebanista;
Entalhador;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.

5.3 — Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Ferramenteiro;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Fundidor monotipista;
Funileiro-latoeiro;
Impressor (braille);
Impressor (flexografia);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Teclista;
Teclista monotipista;
Transportador.

5.4 — Outros:

Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante de análises clínicas;
Ajudante de fisioterapia;
Ajudante de ortoprotésico;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de câmara escura;
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de serviço público;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados de mercadorias;

Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeito;
Tractorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2 — Produção:

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos);
Preparador de lâminas e ferramentas.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda rondista;
Hortelã o ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;

Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(*) O pacote desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve assim ter o mesmo nível do contínuo.

7.2 — Produção:

Servente (construção civil).

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;
Aprendiz;
Aspirante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1 — Quadros superiores/quadros altamente qualificados e médios — técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão), animador cultural e educador social(a).

2.1/3 — Quadros médios — técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2 — Encarregados/profissionais qualificados — comércio:

Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3 — Encarregados/profissionais qualificados — produção:

Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);
Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4 — Encarregados/profissionais qualificados — outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — administrativos/profissionais semiqualeificados — administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Recepcionista.

5.4/6.1 — Profissionais qualificados — outros/profissionais semiqualeificados — administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2 — Profissionais qualificados — produção/profissionais semiquualificados — produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A — Geral

Nível I:

Director de serviços;
Director de serviços clínicos;
Enfermeiro-supervisor;
Secretário-geral.

Nível II:

Chefe de divisão;
Enfermeiro-chefe.

Nível III:

Animador cultural de grau I de 1.^a;
Assistente social de grau I de 1.^a;
Director técnico (FARM);
Educador social de grau I de 1.^a;
Enfermeiro especialista;
Médico especialista;
Psicólogo de 1.^a;
Sociólogo de 1.^a;
Técnico de diagnóstico e terapêutica de 1.^a

Nível IV:

Animador cultural de grau I de 2.^a;
Arquitecto;
Assistente social de grau I de 2.^a;
Assistente social de grau II de 1.^a;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Educador social de grau I de 2.^a;
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Médico (clínica geral);
Psicólogo de 2.^a;
Sociólogo de 2.^a;
Técnico de diagnóstico e terapêutica de 2.^a;
Técnico superior de laboratório;
Veterinário.

Nível V:

Animador cultural de grau I de 3.^a;
Assistente social de grau I de 3.^a;

Assistente social de grau II de 2.^a;
Educador social de grau I de 3.^a;
Enfermeiro;
Psicólogo de 3.^a;
Sociólogo de 3.^a;
Técnico de diagnóstico e terapêutica de 3.^a

Nível VI:

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível VII:

Cardiografista principal;
Chefe de departamento;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Dietista principal;
Electroencefalografista principal;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânico);
Fisioterapeuta principal;
Ortoptista principal;
Pneumografista principal;
Preparador de análises clínicas principal;
Radiografista principal;
Radioterapeuta principal;
Técnico de análises clínicas e de saúde pública principal;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal;
Técnico de audiologia principal;
Técnico de cardiopneumologia principal;
Técnico de farmácia principal;
Técnico higienista oral principal;
Técnico de locomoção principal;
Técnico de medicina nuclear principal;
Técnico de neurofisiologia principal;
Técnico ortoprotésico principal;
Técnico de ortoptista principal;
Técnico de prótese dentária principal;
Técnico de radiologia principal;
Técnico de radioterapia principal;
Técnico de saúde ambiental principal;
Terapeuta da fala principal;
Terapeuta ocupacional principal;
Tesoureiro.

Nível VIII:

Agente de educação familiar de 1.^a;
Ajudante técnico de farmácia;
Cardiografista de 1.^a;
Chefe de secção (ADM);
Chefe dos serviços gerais;
Desenhador-projectista;
Dietista de 1.^a;
Educador social de 1.^a;
Electroencefalografista de 1.^a;
Encarregado geral;
Fisioterapeuta de 1.^a;
Guarda-livros;
Ortoptista de 1.^a;

Pneumografista de 1.^a;
 Preparador de análises clínicas de 1.^a;
 Radiografista de 1.^a;
 Radioterapeuta de 1.^a;
 Técnico de actividades de tempos livres;
 Técnico de análises clínicas e de saúde pública de 1.^a;
 Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.^a;
 Técnico de audiologia de 1.^a;
 Técnico de cardiopneumologia de 1.^a;
 Técnico de farmácia de 1.^a;
 Técnico higienista oral de 1.^a;
 Técnico de locomoção de 1.^a;
 Técnico de medicina nuclear de 1.^a;
 Técnico de neurofisiologia de 1.^a;
 Técnico ortoprotésico de 1.^a;
 Técnico de ortoptista de 1.^a;
 Técnico de prótese dentária de 1.^a;
 Técnico de radiologia de 1.^a;
 Técnico de radioterapia de 1.^a;
 Técnico de saúde ambiental de 1.^a;
 Terapeuta da fala de 1.^a;
 Terapeuta ocupacional de 1.^a

Nível IX:

Agente de educação familiar de 2.^a;
 Animador cultural de grau II;
 Caixeiro-encarregado;
 Cardiografista de 2.^a;
 Dietista de 2.^a;
 Educador social de 2.^a;
 Electroencefalografista de 2.^a;
 Encarregado (EL);
 Encarregado (MAD);
 Encarregado (MET);
 Encarregado de armazém;
 Encarregado de exploração ou feitor;
 Encarregado de fabrico;
 Encarregado de obras;
 Encarregado de oficina;
 Fisioterapeuta de 2.^a;
 Fogueiro-encarregado;
 Monitor principal;
 Ortoptista de 2.^a;
 Pneumografista de 2.^a;
 Preparador de análises clínicas de 2.^a;
 Radiografista de 2.^a;
 Radioterapeuta de 2.^a;
 Técnico de análises clínicas e de saúde pública de 2.^a;
 Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.^a;
 Técnico de audiologia de 2.^a;
 Técnico auxiliar de serviço social de 1.^a;
 Técnico de cardiopneumologia de 2.^a;
 Técnico de farmácia de 2.^a;
 Técnico higienista oral de 2.^a;
 Técnico de locomoção de 2.^a;
 Técnico de medicina nuclear de 2.^a;
 Técnico de neurofisiologia de 2.^a;
 Terapeuta da fala de 2.^a;
 Terapeuta ocupacional de 2.^a;
 Técnico ortoprotésico de 2.^a;

Técnico de ortoptista de 2.^a;
 Técnico de prótese dentária de 2.^a;
 Técnico de radiologia de 2.^a;
 Técnico de radioterapia de 2.^a;
 Técnico de saúde ambiental de 2.^a

Nível X:

Caixeiro chefe de secção;
 Cinzelador de metais não preciosos de 1.^a;
 Chefe de equipa/oficial principal (EL);
 Correspondente em línguas estrangeiras;
 Cozinheiro-chefe;
 Documentalista;
 Dourador de ouro fino de 1.^a;
 Ebanista de 1.^a;
 Encarregado fiscal;
 Encarregado de sector de armazém;
 Encarregado de serviços gerais;
 Entalhador de 1.^a;
 Escriturário principal/subchefe de secção;
 Esteriotipador principal;
 Fotógrafo de 1.^a;
 Impressor (litografia) de 1.^a;
 Monitor de 1.^a;
 Pintor-decorador de 1.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 1.^a;
 Revisor principal;
 Secretário;
 Subencarregado (MAD);
 Subencarregado (MET);
 Técnico auxiliar de serviço social de 2.^a;
 Técnico de braille;
 Técnico de reabilitação;
 Tradutor principal.

Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano;
 Ajudante técnico de análises clínicas;
 Ajudante técnico de fisioterapia;
 Chefe de compras/ecónomo;
 Cinzelador de metais não preciosos de 2.^a;
 Dourador de 1.^a;
 Dourador de ouro fino de 2.^a;
 Ebanista de 2.^a;
 Encarregado de câmara escura;
 Encarregado geral (serviços gerais);
 Encarregado de refeitório;
 Enfermeiro sem curso de promoção;
 Entalhador de 2.^a;
 Estereotipador de 1.^a;
 Fotógrafo de 2.^a;
 Impressor (litografia) de 2.^a;
 Monitor de 2.^a;
 Ortopédico;
 Parteira;
 Pintor-decorador de 2.^a;
 Pintor de lisos (madeira) de 2.^a;
 Revisor de 1.^a;
 Tradutor de 1.^a

Nível XII:

Ajudante de farmácia do 2.º ano;
 Ajudante de feitor;
 Ajudante ortoprotésico;
 Arquivista;
 Auxiliar de educação com onze ou mais anos de bom e efectivo serviço;
 Auxiliar de enfermagem;
 Barbeiro-cabeleireiro;
 Bate-chapas de 1.ª;
 Batedor de ouro em folha de 1.ª;
 Bordadeira (tapeçarias) de 1.ª;
 Cabeleireiro;
 Caixa;
 Caixeiro de 1.ª;
 Canalizador (picheleiro) de 1.ª;
 Carpinteiro de 1.ª;
 Carpinteiro de limpos de 1.ª;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª;
 Cinzelador de metais não preciosos de 3.ª;
 Compositor manual de 1.ª;
 Compositor mecânico (linotipista) de 1.ª;
 Cozinheiro de 1.ª;
 Despenseiro;
 Dourador de 2.ª;
 Dourador de ouro fino de 3.ª;
 Ebanista de 3.ª;
 Electricista (oficial) de 1.ª;
 Encadernador de 1.ª;
 Encadernador-dourador de 1.ª;
 Encarregado (ROD);
 Encarregado (serviços gerais);
 Encarregado de parque de campismo;
 Encarregado de sector (serviços gerais);
 Entalhador de 3.ª;
 Escriturário de 1.ª;
 Estereotipador de 2.ª;
 Estofador de 1.ª;
 Estucador de 1.ª;
 Fiel de armazém de 1.ª;
 Fogueiro de 1.ª;
 Fotocompositor de 1.ª;
 Fotógrafo de 3.ª;
 Fundidor-moldador em caixas de 1.ª;
 Fundidor monotipista de 1.ª;
 Funileiro-latoeiro de 1.ª;
 Impressor (flexografia) de 1.ª;
 Impressor (litografia) de 3.ª;
 Impressor (braille);
 Impressor tipográfico de 1.ª;
 Marceneiro de 1.ª;
 Mecânico de madeiras de 1.ª;
 Montador de 1.ª;
 Motorista de serviço público de 1.ª;
 Motorista de pesados de mercadorias de 1.ª;
 Operador de computador de 1.ª;
 Pasteleiro de 1.ª;
 Pedreiro/trolha de 1.ª;
 Perfurador de fotocomposição de 1.ª;
 Pintor de 1.ª;
 Pintor-decorador de 3.ª;
 Pintor de lisos (madeira) de 3.ª;

Pintor de móveis de 1.ª;
 Polidor de móveis de 1.ª;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª;
 Revisor de 2.ª;
 Serrador de serra de fita de 1.ª;
 Serralheiro civil de 1.ª;
 Serralheiro mecânico de 1.ª;
 Teclista de 1.ª;
 Teclista monotipista de 1.ª;
 Tradutor de 2.ª;
 Transportador de 1.ª

Nível XIII:

Ajudante de acção directa de 1.ª;
 Ajudante de farmácia do 1.º ano;
 Amassador;
 Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
 Bate-chapas de 2.ª;
 Batedor de ouro em folha de 2.ª;
 Bordadeira (tapeçarias) de 2.ª;
 Caixeiro de 2.ª;
 Canalizador (picheleiro) de 2.ª;
 Carpinteiro de 2.ª;
 Carpinteiro de limpos de 2.ª;
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª;
 Cobrador;
 Compositor manual de 2.ª;
 Compositor mecânico (linotipista) de 2.ª;
 Correeiro;
 Cozinheiro de 2.ª;
 Dourador de 3.ª;
 Electricista (oficial) de 2.ª;
 Encadernador de 2.ª;
 Encadernador-dourador de 2.ª;
 Escriturário de 2.ª;
 Estofador de 2.ª;
 Estucador de 2.ª;
 Ferramenteiro;
 Fiel de armazém de 2.ª;
 Fogueiro de 2.ª;
 Forneiro;
 Fotocompositor de 2.ª;
 Fundidor-moldador em caixas de 2.ª;
 Fundidor monotipista de 2.ª;
 Funileiro-latoeiro de 2.ª;
 Impressor (flexografia) de 2.ª;
 Impressor tipográfico de 2.ª;
 Marceneiro de 2.ª;
 Mecânico de madeiras de 2.ª;
 Montador de 2.ª;
 Motorista de serviço público de 2.ª;
 Motorista de pesados de mercadorias de 2.ª;
 Motorista de ligeiros de 1.ª;
 Operador de computadores de 2.ª;
 Operador de máquinas auxiliares principal;
 Pasteleiro de 2.ª;
 Pedreiro/trolha de 2.ª;
 Perfurador de fotocomposição de 2.ª;
 Pintor de 2.ª;
 Pintor de móveis de 2.ª;
 Polidor de móveis de 2.ª;

Preparador de lâminas e ferramentas de 2.^a;
 Serrador de serra de fita de 2.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Teclista de 2.^a;
 Teclista monotipista de 2.^a;
 Tractorista;
 Transportador de 2.^a

Nível XIV:

Ajudante de acção directa de 2.^a;
 Ajudante de acção educativa de 1.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 1.^a;
 Auxiliar de educação;
 Bate-chapas de 3.^a;
 Batedor de ouro em folha de 3.^a;
 Bordadeira (tapeçarias) de 3.^a;
 Caixa de balcão;
 Caixeiro de 3.^a;
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a;
 Capataz (CC);
 Carpinteiro de 3.^a;
 Carpinteiro de limpos de 3.^a;
 Carpinteiro de toco ou cofragem de 3.^a;
 Compositor manual de 3.^a;
 Compositor mecânico (linotipista) de 3.^a;
 Costureiro de encadernação de 1.^a;
 Cozinheiro de 3.^a;
 Operador de processamento de texto principal;
 Electricista (oficial) de 3.^a;
 Empregado de armazém;
 Encadernador de 3.^a;
 Encadernador-dourador de 3.^a;
 Escriturário de 3.^a;
 Estofador de 3.^a;
 Estucador de 3.^a;
 Fogueiro de 3.^a;
 Fotocompositor de 3.^a;
 Fundidor-moldador em caixas de 3.^a;
 Fundidor monotipista de 3.^a;
 Funileiro-latoeiro de 3.^a;
 Impressor (flexografia) de 3.^a;
 Impressor tipográfico de 3.^a;
 Marceneiro de 3.^a;
 Mecânico de madeiras de 3.^a;
 Montador de 3.^a;
 Motorista de ligeiros de 2.^a;
 Operador de máquinas agrícolas;
 Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.^a;
 Operador manual de 1.^a;
 Pasteleiro de 3.^a;
 Pedreiro/trolha de 3.^a;
 Perfurador de fotocomposição de 3.^a;
 Pintor de 3.^a;
 Pintor de móveis de 3.^a;
 Polidor de móveis de 3.^a;
 Prefeito;
 Preparador de lâminas e ferramentas de 3.^a;
 Projeccionista;
 Recepcionista principal;

Restaurador de folhas de 1.^a;
 Serrador de serra de fita de 3.^a;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Teclista de 3.^a;
 Teclista monotipista de 3.^a;
 Telefonista principal;
 Transportador de 3.^a;
 Tratador ou guardador de gado.

Nível XV:

Ajudante de acção educativa de 2.^a;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.^a;
 Ajudante de enfermaria;
 Ajudante de ocupação;
 Auxiliar de acção médica de 1.^a;
 Capataz;
 Costureira/alfaiate;
 Costureiro de encadernação de 2.^a;
 Operador de processamento de texto de 1.^a;
 Estagiário do 2.º ano (ADM);
 Operador de computador estagiário;
 Operador de máquinas auxiliares de 2.^a;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.^a;
 Operador manual de 2.^a;
 Pré-oficial do 2.º ano (EL);
 Recepcionista de 1.^a;
 Restaurador de folhas de 2.^a;
 Sapateiro;
 Telefonista de 1.^a

Nível XVI:

Abastecedor;
 Ajudante de cozinheiro;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de padaria;
 Auxiliar de acção médica de 2.^a;
 Auxiliar de laboratório;
 Barbeiro;
 Bilheteiro;
 Caseiro;
 Chegador ou ajudante de fogueiro;
 Contínuo de 1.^a;
 Costureiro de encadernação de 3.^a;
 Operador de processamento de texto de 2.^a;
 Empregado de balcão;
 Empregado de mesa;
 Empregado de refeitório;
 Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
 Estagiário do 1.º ano (ADM);
 Guarda ou guarda rondista de 1.^a;
 Maqueiro;
 Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.^a;
 Operador manual de 3.^a;
 Porteiro de 1.^a;
 Pré-oficial do 1.º ano (EL);
 Recepcionista de 2.^a;
 Restaurador de folhas de 3.^a;
 Telefonista de 2.^a

Nível XVII:

Ajudante do 2.º ano (EL);
 Arrumador;
 Contínuo de 2.ª;
 Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
 Engomador;
 Estagiário de rececionista;
 Guarda de propriedades ou florestal;
 Guarda ou guarda rondista de 2.ª;
 Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
 Jardineiro;
 Lavadeiro;
 Porteiro de 2.ª;
 Roupeiro;
 Trabalhador agrícola.

Nível XVIII:

Ajudante do 1.º ano (EL);
 Estagiário dos 3.º e 4.º anos (HOT);
 Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
 Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF);
 Servente (CC);
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

Nível XIX:

Estagiário (LAV e ROUP);
 Estagiário dos 1.º e 2.º anos (HOT);
 Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
 Praticante dos 1.º e 2.º anos (GRAF).

Nível XX:

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
 Aprendiz dos 2.º e 3.º anos (GRAF);
 Auxiliar menor;
 Pacote de 17 anos.

Nível XXI:

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
 Pacote de 16 anos.

ANEXO V
**Tabela de retribuições mínimas de 1 de Janeiro
 a 31 de Dezembro de 2007**
Tabela A

Nível	Valor (euros)
1	1 112
2	1 037
3	976
4	929
5	881
6	835
7	788
8	742

Nível	Valor (euros)
9	697
10	652
11	606
12	564
13	520
14	483
15	450
16	424
17	407
18	403

Tabela B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura:

Nível 1 (26 ou mais anos) — € 2947;
 Nível 2 (23 a 25 anos) — € 2318;
 Nível 3 (20 a 22 anos) — € 1980;
 Nível 4 (16 a 19 anos) — € 1863;
 Nível 5 (13 a 15 anos) — € 1800;
 Nível 6 (9 a 12 anos) — € 1656;
 Nível 7 (4 a 8 anos) — € 1429;
 Nível 8 (1 a 3 anos) — € 962;
 Nível 9 (0 anos) — € 809.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizados com bacharelato:

Nível 1 (26 ou mais anos) — € 2424;
 Nível 2 (23 a 25 anos) — € 2230;
 Nível 3 (20 a 22 anos) — € 1863;
 Nível 4 (16 a 19 anos) — € 1800;
 Nível 5 (13 a 15 anos) — € 1656;
 Nível 6 (9 a 12 anos) — € 1429;
 Nível 7 (4 a 8 anos) — € 1318;
 Nível 8 (1 a 3 anos) — € 962;
 Nível 9 (0 anos) — € 802.

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Nível 1 — € 1679:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço.

Nível 2 — € 1433:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e com 15 ou mais anos de serviço.

Nível 3 — € 1345:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 10 ou mais anos de serviço.

Nível 4 — € 1308:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, sem grau superior e com 10 ou mais anos de serviço.

Nível 5 — € 1171:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 5 ou mais anos de serviço.

Nível 6 — € 1157:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 7 — € 1120:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e com 10 ou mais anos de serviço.

Nível 8 — € 1103:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 20 ou mais anos de serviço.

Nível 9 — € 1049:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 15 ou mais anos de serviço.

Nível 10 — € 929:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, sem grau superior;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria, sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 10 ou mais anos de serviço.

Nível 11 — € 813:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 5 ou mais anos de serviço.

Nível 12 — € 793:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior.

Nível 13 — € 741:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

4 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados:

Nível 1 (26 ou mais anos) — € 2477,50;

Nível 2 (23 a 25 anos) — € 1875,50;

Nível 3 (20 a 22 anos) — € 1756;

Nível 4 (16 a 19 anos) — € 1599,50;

Nível 5 (13 a 15 anos) — € 1435,50;

Nível 6 (9 a 12 anos) — € 1358;

Nível 7 (4 a 8 anos) — € 1111,50;

Nível 8 (1 a 3 anos) — € 961;

Nível 9 (0 anos) — € 809.

5 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 (26 ou mais anos) — € 2425;

Nível 2 (23 a 25 anos) — € 1832;

Nível 3 (20 a 22 anos) — € 1710;

Nível 4 (16 a 19 anos) — € 1556;

Nível 5 (13 a 15 anos) — € 1404;

Nível 6 (9 a 12 anos) — € 1305;

Nível 7 (4 a 8 anos) — € 1064;

Nível 8 (1 a 3 anos) — € 940;

Nível 9 (0 anos) — € 802.

6 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico:

Nível 1 — € 1171:

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 26 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 26 ou mais anos de serviço.

Nível 2 — € 1116:

Educador de infância sem curso, com diploma e com 26 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 26 ou mais anos de serviço.

Nível 3 — € 1102:

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 25 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 25 anos ou mais anos de serviço.

Nível 4 — € 1046:

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 20 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 20 ou mais anos de serviço;

Educador de infância sem curso, com diploma e com 25 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 5 — € 928:

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 15 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 15 ou mais anos de serviço;

Educador de infância sem curso, com diploma e com 20 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 20 ou mais anos de serviço.

Nível 6 — € 839:

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 10 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 10 ou mais anos de serviço;

Educador de infância sem curso, com diploma e com 15 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 15 ou mais anos de serviço.

Nível 7 — € 740:

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 5 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 5 ou mais anos de serviço;

Educador de infância sem curso, com diploma e com 10 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 10 ou mais anos de serviço.

Nível 8 — € 698:

Educador de infância sem curso, com diploma e com 5 ou mais anos de serviço;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com cinco ou mais anos de serviço.

Nível 9 — € 673:

Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar.

Nível 10 — € 613:

Educador de infância sem curso, com diploma;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;

Professor do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;

Professor autorizado do 1.º ciclo do ensino básico;

Educador de infância autorizado.

7 — Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas:

Nível 1 — € 1102:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 25 ou mais anos de serviço;

Professor com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 2 — € 1046:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 20 ou mais anos de serviço;

Professor com grau superior e com 20 ou mais anos de serviço; Educador de estabelecimento com grau superior e com 20 ou mais anos de serviço.

Nível 3 — € 928:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 15 ou mais anos de serviço;

Professor com grau superior e com 15 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior e com 15 ou mais anos de serviço;

Educador de infância com diploma e com 25 ou mais anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 4 — € 839:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 10 ou mais anos de serviço;

Professor com grau superior e com 10 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior e com 10 ou mais anos de serviço;

Educador de infância com diploma e com 20 ou mais anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço.

Nível 5 — € 740:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 5 ou mais anos de serviço;

Professor com grau superior e com 5 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior e com 5 ou mais anos de serviço;

Educador de infância com diploma e com 15 ou mais anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 15 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 15 ou mais anos de serviço.

Nível 6 — € 698:

Educador de infância com diploma e com 10 ou mais anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 10 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 10 anos ou mais de serviço.

Nível 7 — € 673:

Educador de infância com diploma e curso complementar;

Professor com grau superior;

Educador de infância com diploma e com 5 ou mais anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço.

Nível 8 — € 613:

Educador de infância com diploma;

Professor sem grau superior;

Educador de estabelecimento sem grau superior;

Educador de infância autorizado;

Professor com diploma para as povoações rurais.

8 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional sem funções docentes, com funções educativas:

Nível 1(13 ou mais anos) — € 1404;

Nível 2 (9 a 12 anos) — € 1305;

Nível 3 (4 a 8 anos) — € 1064;

Nível 4 (1 a 3 anos) — € 940;

Nível 5 (0 anos) — € 802.

Notas

1 — As tabelas salariais A e B constantes do anexo v são as resultantes da actualização das tabelas que vigoraram em 2006, respectivamente, para a tabela A actualização de 2,4 % e para a tabela B actualização de 2,2 %, com arredondamento ao euro imediatamente superior, com aumento mínimo de € 12,5, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 — As restantes cláusulas de natureza pecuniária são actualizadas em 2,4 % com os mesmos efeitos previstos no número anterior.

3 — Os montantes retributivos constantes da tabela relativa aos trabalhadores com funções educativas incluem diuturnidades.

4 — Os montantes retributivos constantes da tabela B, n.º 1, são aplicáveis aos professores e educadores enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo ser retribuídos pela tabela B, n.º 2, quando cessarem funções dessa natureza.

5 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante do contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível imediatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

6 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o montante retributivo correspondente ao nível 8 da tabela B, n.º 1.4.

7 — Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores

passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

8 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 266.º do Código do Trabalho.

9 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005.

Tabela de retribuições mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

Tabela A

Nível	Valor (euros)
1	1 138
2	1 061
3	999
4	951
5	902
6	855
7	807
8	760
9	714
10	667
11	620
12	577
13	532
14	495
15	461
16	434
17	430
18	426

Tabela B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura:

Nível 1 (26 ou mais anos) — € 2992;

Nível 2 (23/25 anos) — € 2353;

Nível 3 (20/22 anos) — € 2010;

Nível 4 (16/19 anos) — € 1897;

Nível 5 (13/15 anos) — € 1833;

Nível 6 (9/12 anos) — € 1686;

Nível 7 (4/8 anos) — € 1455;

Nível 8 (1/3 anos) — € 982;

Nível 9 (0 anos) — € 826.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato:

Nível 1 (26 ou mais anos) — € 2461;

Nível 2 (23/25 anos) — € 2264;

Nível 3 (20/22 anos) — € 1897;

Nível 4 (16/19 anos) — € 1833;

Nível 5 (13/15 anos) — € 1686;

Nível 6 (9/12 anos) — € 1455;

Nível 7 (4/8 anos) — € 1342;

Nível 8 (1/3 anos) — € 982;

Nível 9 (0 anos) — € 819.

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário (2008):

Nível 1 — € 1710:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço.

Nível 2 — € 1459:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 15 a 19 anos de serviço.

Nível 3 — € 1370:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e 10 ou mais anos de serviço.

Nível 4 — € 1332:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 10 a 14 anos de serviço.

Nível 5 — € 1193:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e 5 a 9 anos de serviço.

Nível 6 — € 1178:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 7 — € 1141:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço.

Nível 8 — € 1123:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior 0 a 4 anos de serviço;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 5 a 9 anos de serviço;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com 20 a 24 anos de serviço.

Nível 9 — € 1068:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com 15 a 19 anos de serviço.

Nível 10 — € 948:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e 0 a 4 anos de serviço;

Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e 5 a 9 anos de serviço;

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, com 10 a 14 anos de serviço.

Nível 11 — € 830:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com 5 a 9 anos de serviço.

Nível 12 — € 809:

Professores dos 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e 0 a 4 anos de serviço.

Nível 13 — € 756:

Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 0 a 4 anos de serviço.

4 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura:

Nível 1 (26 ou mais anos) — € 2515;

Nível 2 (23/25 anos) — € 1904;

Nível 3 (20/22 anos) — € 1788;

Nível 4 (16/19 anos) — € 1629;

Nível 5 (13/15 anos) — € 1462;

Nível 6 (9/12 anos) — € 1383;

Nível 7 (4/8 anos) — € 1132;

Nível 8 (1/3 anos) — € 981;

Nível 9 (0 anos) — € 826.

5 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 (26 ou mais anos) — € 2462;

Nível 2 (23/25 anos) — € 1860;

Nível 3 (20/22 anos) — € 1741;

Nível 4 (16/19 anos) — € 1585;

Nível 5 (13/15 anos) — € 1430;

Nível 6 (9/12 anos) — € 1329;

Nível 7 (4/8 anos) — € 1084;

Nível 8 (1/3 anos) — € 959;

Nível 9 (0 anos) — € 819.

6 — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico (2008):

Nível 1 — € 1193:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar com 26 ou mais anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar com 26 ou mais anos de serviço.

Nível 2 — € 1137:

Educadores de infância sem curso, com diploma com 26 ou mais anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma com 26 ou mais anos de serviço.

Nível 3 — € 1122:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 25 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e 25 anos de serviço.

Nível 4 — € 1065:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 20 a 24 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e 20 a 24 anos de serviço;

Educadores de infância sem curso, com diploma com 25 ou mais anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 5 — € 947:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 15 a 19 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e 15 a 19 anos de serviço;

Educadores de infância sem curso, com diploma e 20 a 24 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e 20 a 24 anos de serviço.

Nível 6 — € 856:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 10 a 14 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e 10 a 14 anos de serviço;

Educadores de infância sem curso, com diploma e 15 a 19 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e 15 a 19 anos de serviço.

Nível 7 — € 755:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 5 a 9 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma e curso complementar e 5 a 9 anos de serviço;

Educadores de infância sem curso, com diploma e 10 a 14 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e 10 a 14 anos de serviço.

Nível 8 — € 712:

Educadores de infância sem curso, com diploma e 5 a 9 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e 5 a 9 anos de serviço.

Nível 9 — € 687:

Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 0 a 4 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e 0 a 4 anos de serviço.

Nível 10 — € 626:

Educadores de infância sem curso, com diploma e 0 a 4 anos de serviço;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma;

Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais;

Professor autorizado do 1.º ciclo do ensino básico;

Educador de infância autorizado.

7 — Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas:

Nível 1 — € 1122:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 25 ou mais anos de serviço;

Professor com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 2 — € 1065:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 20 a 24 anos de serviço;

Professor com grau superior e com 20 a 24 anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior e com 20 a 24 anos de serviço.

Nível 3 — € 947:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 15 a 19 anos de serviço;

Professor com grau superior e com 15 a 19 anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior e com 15 a 19 anos de serviço;

Educador de infância com diploma e com 25 ou mais anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço.

Nível 4 — € 856:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 10 a 14 anos de serviço;

Professor com grau superior e com 10 a 14 anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior e com 10 a 14 anos de serviço;

Educador de infância com diploma e com 20 a 24 anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 20 a 24 anos de serviço;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 20 a 24 mais anos de serviço.

Nível 6 — € 755:

Educador de infância com diploma e curso complementar e com 5 a 9 anos de serviço;

Professor com grau superior e com 5 a 9 anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior e com 5 a 9 anos de serviço;

Educador de infância com diploma e com 15 a 19 anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 15 a 19 anos de serviço;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 15 a 19 anos de serviço.

Nível 6 — € 712:

Educador de infância com diploma e com 10 a 14 anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 10 a 14 anos de serviço;

Educador de estabelecimento com grau superior;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 10 a 14 anos de serviço.

Nível 7 — € 687:

Educador de infância com diploma e curso complementar;

Professor com grau superior;

Educador de infância com diploma e com 5 a 9 anos de serviço;

Professor sem grau superior e com 5 a 9 anos de serviço;

Educador de estabelecimento sem grau superior e com 5 a 9 anos de serviço.

Nível 8 — € 626:

Educador de infância com diploma;

Professor sem grau superior;

Educador de estabelecimento sem grau superior;

Educador de infância autorizado;

Professor com diploma para as povoações rurais.

Notas

1 — As tabelas salariais A e B constantes do anexo v são as resultantes da actualização das tabelas que vigoraram em 2007, com arredondamento ao euro imediatamente superior.

2 — As restantes cláusulas de natureza pecuniária são actualizadas em 2,3 %, com arredondamento e os mesmos efeitos previstos no número anterior.

3 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 4 da tabela B, n.º 4.

4 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 4 da tabela B, n.º 5.

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos estejam preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

6 — Aos educadores e professores aquando da cessação do exercício efectivo de funções docentes aplica-se o disposto nos n.ºs 3 e 4.

7 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço o trabalhador que exerça funções de direcção ou de coordenação técnica será remunerado pelo nível imediatamente superior ao praticado em cada instituição para a categoria profissional de que aquele é titular.

8 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o montante retributivo correspondente ao nível 8 da tabela B, n.º 1.5.

9 — Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

10 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 266.º do Código do Trabalho.

11 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005.

Lisboa, 10 de Julho de 2008.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

João Carlos Gomes Dias, mandatário.

Maria Lúcia Mittermayer Madureira de Almeida Saraiva Borges Leitão, mandatária.

Nuno dos Santos Rodrigues, mandatário.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;

SPZCentro — Sindicato dos Professores da Zona Centro;

SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;

SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;

SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAEZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;

STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

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

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

José Augusto Rosa Courinha, mandatário.

Pelo SITEC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Depositado em 13 de Agosto de 2008, a fl. 19 do livro n.º 11, com o n.º 228/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco, e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro no distrito de Aveiro, nos concelhos de Ceia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel no distrito da Guarda, à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões a categorias previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2 — A validade do presente contrato será de dois anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

4 — Qualquer das partes outorgantes do CCT o pode denunciar com a antecedência mínima de dois meses do termo do período vigente.

5 — A proposta de revisão de alterações deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade, ficando a outra parte obrigada a apresentar contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão 15 dias após a apresentação da contraproposta e terão a duração de 25 dias.

Cláusula 15.^a**Turnos**

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de € 44 mensais.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento.

Cláusula 26.^a**Seguro e abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas de € 29,50, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

Cláusula 26.^a-A**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de € 3,95 por cada dia efectivo de trabalho.

ANEXO III**Retribuições mínimas mensais****TABELA A****Serviços administrativos e auxiliares**

Grupos	Categorias	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	882,50
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro Contabilista/técnico de contas	841,50
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	711,50
IV	Assistente administrativo Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	661
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Operador de computador de 1. ^a Promotor de vendas e vendedor	639

Grupos	Categorias	Retribuições (euros)
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a Cobrador Telefonista de 1. ^a	605
VII	Telefonista de 2. ^a Contínuo de 1. ^a Porteiro Guarda Estagiário	503
IX	Servente de limpeza Contínuo de 2. ^a	446

TABELA B**Trabalhadores de armazém**

Grupos	Categorias	Retribuições (euros)
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário Enólogo	758,50
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	704
C	Caixeiro chefe de secção Mestre de oficina Encarregado de fogueiro	680,50
D	Engenheiro técnico agrário estagiário Enólogo estagiário	657
E	Adeguero Ajudante de controlador de qualidade Analista químico Chefe de enchimento Encarregado de armazém Encarregado de tanoaria Fogueiro de 1. ^a Oficial de electricista Serralheiro	616
F	Ajudante de adeguero Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2. ^a Motorista de pesados	564,50
G	Analista químico estagiário Caixeiro Carpinteiro embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Fiel de armazém Fogueiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	524
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagre/licores	511

Grupos	Categorias	Retribuições (euros)
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoeiro)	503,50
J	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador	455
L	Chegador do 1.º ano Profissional de armazém (adaptação)	442,50
M	Operador de enchimento/engarrafador (adaptação) Mecânico praticante (tanoeiro)	434

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Nota final. — As demais matérias não objecto da presente revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1490 trabalhadores.

Lisboa, 15 de Maio de 2008.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

António Jorge Basto Gonçalves, presidente.

José Bernardo Nunes, tesoureiro.

José António Vicente Paulo, vogal da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 14 de Agosto de 2008, a fl. 19 do livro n.º 11, com o n.º 229/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007, e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odívetas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a actividade comercial de:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes; Grossista (armazenagem, importação e ou exportação); Oficinas de apoio ao comércio;

Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais — penteado e estética; limpeza e lavandarias e tinturarias;

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as

empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2008 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 2,45.

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de 10 dias úteis, sendo o prazo máximo para a sua conclusão de 120 dias.

7 — A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

9 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente

abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 8000 empresas e 24 000 trabalhadores.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

Lisboa, 31 de Julho de 2008.

A) Associações patronais

Pela ACECOA — Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Sintra:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Lisboa, 31 de Julho de 2008.

B) Associações sindicais

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SITEsc — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Texto consolidado

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a actividade comercial de:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;

Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

Oficinas de apoio ao comércio;

Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais — penteado e estética; limpeza e lavandarias e tinturarias;

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial terá um prazo de vigência de 12 meses, será revista anualmente e produz efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se num dos oito dias seguintes a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

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

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de traba-

lhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;

b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;

c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;

d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;

e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5 — A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 6.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7 — Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 7.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze, se se tratar de elementos da C1E, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de:

a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3 — As reuniões referidas na alínea b) do n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 9.^a

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício

das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;

b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO III

Classificação profissional — Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos respectivamente nos anexos I e II.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

3 — Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4 — A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 56.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A — Trabalhadores de comércio

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Como praticante de empregado comercial só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a empregado comercial-ajudante.

d) Os trabalhadores que tenham ingressado na profissão com a categoria de praticantes e nela tenham permanecido pelo menos um ano, ao ascenderem à categoria de empregado comercial-ajudante nela permanecerão tão-só por dois anos.

Grupo B — Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações mínimas exigidas por lei.

Grupo C — Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

Grupo D — Cobradores

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

Grupo E — Trabalhadores administrativos

1 — A idade de admissão dos trabalhadores é a idade mínima legal.

2 — Podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão.

3 — Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

Grupo F — Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G — Metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III).

c) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores.

Grupo H — Electricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 e 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou montador-electricista.

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo.

d) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um enge-

nhairo electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

e):

1 — Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional devidamente actualizada ou declaração passada pela entidade patronal.

2 — No recrutamento de novos trabalhadores, a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1 — Trabalhadores recrutados fora do âmbito das empresa (mercado externo de trabalho): dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos.

2.2 — Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa: dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica ou facturadoras electrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos.

2.3 — Os trabalhadores indicados no n.º 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do n.º 2.1.

3 — Independentemente do disposto no n.º 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnicos de computadores na categoria de estagiário.

4 — A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efectuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII, «Técnicos de computadores» passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

Grupo I — Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, com excepção de auxiliares, a idade mínima para admissão é de 18 anos.

Grupo J — Trabalhadores de madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de 16 e 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecidos.

Grupo L — Técnicos de desenho

1 — Técnicos:

1.1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso secundário de carácter geral, com as disciplinas de Matemática e Desenho;

b) Curso complementar, 11.º ano (Mecanotecnica, Electrotecnia, Electrónica/Radiotécnica, Construção Civil; Equipamento e Interiores/Decoração e Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura, Artes Gráficas;

c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista, do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Emprego e Segurança Social;

d) Curso tecnológico/técnico nível III (NQF 111) de formação base desenho/artes, nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas ou de arte e comunicação gráfica;

e) Curso superior de bacharelato ou licenciatura, ou título similar comunitário, em Desenho Gráfico, Desenho Industrial ou Artes Decorativas (Desenho, Design Visual, Design e Produção Gráfica, Design de Comunicação Gráfica, Artes Aplicadas, Design Industrial ou de Equipamento, ou especialidade similar nacional ou comunitária).

1.2 — Trabalhadores sem experiência profissional.

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante B, pelo período de seis meses, findo o qual passam à categoria de tirocinante A, na qual permanecem pelo tempo máximo de um ano. Este período poderá ser reduzido ao máximo de seis meses se entretanto o trabalhador se submeteu a formação escolar ou profissional em curso de desenho ou similar. Findo o tempo máximo, o trabalhador será reclassificado em categoria mais elevada de acordo com o tirocínio ou qualificação da formação obtida;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respectivamente;

c) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) no n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;

d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do n.º 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.

1.3 — Trabalhadores com experiência profissional — na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de actividade ou especialidade serão sempre classificados em categoria e escalão correspondentes à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.

2 — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

2.1 — Para estas profissões deverá ser dada sempre que possível prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa;

2.2 — Em caso de admissão para estas profissões:

a) A habilitação mínima é a escolaridade obrigatória completa;

b) A idade mínima de admissão para operadores helio-gráficos é de 18 anos.

3 — Para ocupação de novos postos de trabalho será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa naquela actividade.

Grupo M — Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro-coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e par-teiro.

b) O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos cuja actividade dependa da sua orientação.

Grupo N — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão para os aprendizes é de 16 anos completos.

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

3 — Na admissão deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até 30 refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.

5 — Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculadas em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, excepto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria melhor retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo O — Técnicos de engenharia

(V. anexo v.)

Grupo R — Relojoeiros

1 — Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2.ª do 1.º ano.

Grupo S — Economistas

(V. anexo vi.)

Grupo T — Juristas

(V. anexo vii.)

Grupo U — Outros grupos profissionais

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo V — Trabalhadores em carnes

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor.

4 — A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem falem as habilitações referidas no n.º 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do n.º 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

5 — Não poderão ser admitidos como aspirantes indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos.

Grupo X — Trabalhadores de lavandarias e tinturarias

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor.

Grupo Z — Serviços pessoais — Penteado e estética

1 — São condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos;

b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora.

2 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

3 — A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente, os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

4 — Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro.

5 — O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Notas

1 — As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2 — Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

3 — Despachantes privativos — é condição de admissão necessária para o ingresso na categoria de despachante privativo o cumprimento das disposições legais constantes da Reforma Aduaneira. Sempre que a empresa pretenda aumentar o seu quadro de despachantes privativos, deverá, no caso de não admitir um (ou vários) despachante(s) privativo(s) já qualificado(s) ou um (ou vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao trabalhador (ou trabalhadores) que esteja(m) adstrito(s) à actividade aduaneira, atendendo aos seguintes factores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 60 dias nas categorias dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII, 180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo III-B, 240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

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

3 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 13.^a

Admissão dentro do mesmo ramo de actividade

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2 — A nova entidade patronal só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou segurança social.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou vice-versa — incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios

comuns da empresa em causa —, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

Cláusula 15.^a

Relações nominais

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço e às associações patronais respectivas, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho, o mapa do quadro do pessoal regulado na legislação em vigor.

2 — Durante um prazo de três meses as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidas no número anterior.

Cláusula 16.^a

Quadro de pessoal

I — Trabalhadores de comércio:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais empregados comerciais em cada secção, um deles será obrigatoriamente encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais empregados comerciais, um deles será obrigatoriamente encarregado ou chefe de secção;

b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de técnico de vendas, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas especializado e delegado de informação, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas;

c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;

d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;

f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;

g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efectivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não po-

derá ser classificado em categoria inferior a empregado comercial;

h) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

i) Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

II — Trabalhadores administrativos:

É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores administrativos;

b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores administrativos;

c) Um chefe de secção, equiparado ou superior, nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores administrativos, ou chefes de secção em número nunca inferior a 8% dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior, nos escritórios com mais de 12 trabalhadores administrativos.

III — Trabalhadores de armazém:

a) Um encarregado geral de armazém, sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas;

b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;

c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

IV — Trabalhadores electricistas:

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;

c) Desde que existam mais de 10 técnicos de electrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;

d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas *b)* e *c)*.

V — Trabalhadores das madeiras:

a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

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

VI — Trabalhadores metalúrgicos:

É obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de 10 profissionais.

VII — Relojoeiros:

a) Por cada grupo de três oficiais, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial de 1.^a

b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.^a um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial principal.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1 — Trabalhadores de comércio:

a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a empregado comercial-ajudante ou a operador-ajudante;

b) Após três anos de permanência na categoria, o empregado comercial-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a empregado comercial e a operador, respectivamente;

c) O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante ou tenha pelo menos um ano de prática na profissão, comprovada por declaração passada pela entidade patronal anterior;

d) Os trabalhadores que à data de admissão sejam detentores de cursos de formação profissional obtidos na Escola de Comércio de Lisboa iniciarão a carreira profissional classificados, no mínimo, como empregados comerciais.

2 — Trabalhadores administrativos:

a) O ingresso nas profissões de assistente administrativo, recepcionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para assistente administrativo terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de pacote ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;

c) O estágio de recepcionista e operador informático terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos; caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea *b)*;

d) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

e) Os pacotes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

3 — Trabalhadores metalúrgicos:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular — será obrigatoriamente promovido a praticante;

b) O período de tirocínio dos praticantes será de um ano, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;

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

d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4 — A) Trabalhadores electricistas:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;

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

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de meio ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);

d) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

e) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período;

B) Para a especialidade de técnicos de computadores observar-se-á o seguinte:

a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.º curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respectiva categoria

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.ª linha (1.º ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;

c) O técnico de 1.ª linha (1.º ano) será promovido a técnico de 1.ª linha (2.º ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.ª linha (1.º ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.ª linha (2.º ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os dispositivos do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar os sistemas electrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador.

C) Para a especialidade de técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório observar-se-á o seguinte:

a) O estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório será promovido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.º curso de introdução aos equipamentos electrónicos

e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.ª classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à primeira formação que lhe permita exercer as funções;

c) O técnico de 2.ª classe será promovido a técnico de 1.ª classe após três anos de permanência na categoria e ter recebido cursos de especialização que lhe permitam entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina directa.

5 — Trabalhadores de madeiras:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo;

c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;

d) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

6 — Trabalhadores da construção civil:

Seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

7 — Técnicos de desenho.

7.1 — Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no n.º 1.3 da cláusula 11.ª

7.2 — O tempo de tirocínio ao nível xi para as categorias do nível xii é de dois anos.

7.3 — Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto.

7.4 — O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador.

7.5 — Os trabalhadores com as condições requeridas no n.º 1.2 da cláusula 11.ª terão acesso automático a tirocinante A, 1.º ano, logo que conclua dois anos de prática.

7.6 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea c) do n.º 1.1 da cláusula 11.ª terão promoção a uma das categorias do nível xi, nos termos da alínea c) do n.º 1.3 da cláusula 11.ª

7.7 — Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho/gabinetes de decoração deverão fazê-lo de modo a proporcionar, pela prática, a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

8 — Trabalhadores de hotelaria:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;

b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;

c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;

d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;

e) O estágio terá uma duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;

f) Sempre que, por força de preferência e aproveitando de cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 10.^a

9 — Trabalhadores têxteis:

O oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

10 — Fogueiros:

Os fogueiros de 3.^a serão promovidos a fogueiros de 2.^a logo que completem três anos de permanência na categoria.

Os fogueiros de 2.^a serão promovidos a fogueiros de 1.^a logo que completem três anos de permanência na categoria.

11 — Relojoeiros:

a) O aprendiz do 1.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.º ano.

b) O aprendiz do 2.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.º ano.

c) O meio-oficial do 1.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.º ano.

d) O meio-oficial do 2.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 3.º ano.

e) O meio-oficial do 3.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.^a

f) O oficial de 2.^a de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.^a

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea f), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2.^a de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.^a, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais.

2 — O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante

um júri composto de três elementos, respectivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo SITESE.

3 — Para o efeito, deverá a entidade patronal:

a) Requerer, junto da Casa Pia de Lisboa, a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;

b) Dentro do mesmo prazo, comunicar, por escrito, ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifiquem os respectivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;

c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.^a, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionais estabelecidos no n.º 1 da cláusula 51.^a deste CCT.

4 — O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

5 — A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no n.º 2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.

6 — O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.

7 — Se à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria, o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.^a

8 — Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

12 — Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

a) O aspirante será obrigatoriamente promovido a praticante logo que complete 18 anos de idade ou dois anos de prática num ou mais estabelecimentos;

b) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de prática, num ou mais estabelecimentos, podendo, todavia, caso o pretenda, requerer exame para segundo-oficial decorrido que seja um ano de permanência naquela categoria;

c) O segundo-oficial passará a primeiro-oficial após três anos naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, podendo, todavia, caso o pretenda, requerer exame para primeiro-oficial decorrido que seja um ano de permanência naquela categoria;

d) O caixa de balcão após três anos de permanência na categoria ascenderá a caixa de balcão de mais de três anos.

1 — O exame a que se referem as alíneas b) e c) destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, constando de desmancha e prática de balcão (exposição de carnes, cortes e contacto com o público), e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro

em representação do patrão, designados, respectivamente, pelo sindicato e pela associação patronal.

2 — Se o júri não funcionar no prazo de 30 dias, por impedimento do representante da associação, a promoção será automática.

3 — No prazo de 30 dias após a publicação deste CCT, as partes outorgantes designarão os elementos que constituirão o júri, sendo um efectivo e um suplente.

13 — Trabalhadores de lavandarias e tinturarias

1) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

2) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2 — a) Aos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível.

c) Às entidades patronais e ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas relativas à parte variável, em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3 — O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4 — Aos profissionais de vendas que auferirem retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

5 — a) Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5 % do valor da retribuição do nível v da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.

6 — a) Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções, serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria.

b) Os trabalhadores classificados no nível XII e que exerçam funções referidas na alínea anterior não poderão

auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7 % de vencimento do nível XII da tabela I do anexo III-A.

7 — a) Para a especialidade de técnico de computadores, a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62 % do valor da retribuição do nível v da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante e só durante a duração deste.

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B («Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores»).

8 — Os trabalhadores contratados a tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho 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 lugares a tempo inteiro.

9 — Se o cortador ou estendedor de tecidos (categoria n.º 20 do grupo Q do anexo I) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma importância equivalente a 3 % do valor da retribuição do nível v da tabela I da tabela geral de remunerações constante do anexo III-A.

10 — A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, serão o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar-se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia do mês.

11 — Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador, deverá proceder para que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2008 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 2,45.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar por um período superior a um ano, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — Dada a natureza da retribuição diferida, no respectivo ano civil deste subsídio será o seu montante reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

a) Superior a 15 em caso de doença comprovada por baixa;

b) Superior a cinco noutros casos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho, noções e princípios gerais

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2 — Por transferência de local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4 — A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46.^a

5 — As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.

6 — a) Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro de gasolina super:

Automóveis ligeiros — 0,26;

Motociclos — 0,12;

Bicicletas motorizadas — 0,08.

b) O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

7 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

8 — O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade patronal transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 23.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;

c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Grandes deslocações

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;

c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal em cada caso;

d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;

e) O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajeto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;

f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastrós ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Deslocações para o estrangeiro

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior;

b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatórias e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;

c) Pagamento para despesas decorrentes de valor diário igual a 1,6 % do valor da retribuição do nível v da tabela i da tabela geral de remunerações do anexo III-A;

d) Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 26.^a

Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal contra os riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo estes incapacidades permanentes superiores a 25 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem

durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

5 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não será permitida a realização de trabalho suplementar, excepto nos casos a seguir indicados, devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;

b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;

c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22 horas e 30 minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;

d) Para operações de salvamento;

e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;

f) Para finalização de serviços funerários;

g) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;

h) Por acordo expresso das partes.

3 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

4 — É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho suplementar. Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

5 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao limite da 1.^a semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 30.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.^a, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a afixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9 — a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base.

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direitos a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — a) A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no n.º 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:

1) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;

2) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 30.^a-A

Trabalho a tempo parcial

1 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

2 — A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

3 — No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4 — A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo entre as partes.

5 — Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo ou o inverso.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base na proporção do respectivo período de

trabalho semanal e em referência à paga na empresa para a respectiva categoria profissional ou, na falta desta, à fixada para a respectiva categoria na tabela anexa a este CCT.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a todas as prestações retributivas complementares na proporção do número de horas do seu trabalho efectivo, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro quando o período de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas.

8 — O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites por estabelecimento:

a) 50 % para estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores;

b) 20 % para estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores.

9 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar os 22 dias úteis de férias entre 1 de Janeiro e 30 de Abril terão direito a gozar mais três dias úteis de férias em qualquer período do ano.

3 — Os trabalhadores que acordem com a sua entidade patronal gozar férias em dois períodos distintos, de 11 dias úteis cada, compreendidos entre, respectivamente, Janeiro e Abril e Maio e Outubro, terão direito a gozar mais um dia útil de férias em cada um dos referidos períodos.

4 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

5 — 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 n.ºs 6 e 7.

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

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

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

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nela referidas.

d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

e) O mapa de férias definitivo, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

10 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

12 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

13 — a) Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

b) O respectivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo por este motivo haver prejuízos para outros trabalhadores.

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

14 — Por mútuo acordo as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias que deverá ser pago antes do início destas.

2 — No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e feriados

1 — a) Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que é o domingo

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por cada ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a meio dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, em alternativa, ao sábado de tarde a partir das 13 horas ou à segunda-feira de manhã até às 15 horas, sem prejuízo do descanso semanal complementar estabelecido nos pontos seguintes.

3 — Os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado ao sábado.

4 — Nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado, preferencialmente, antes ou a seguir ao dia de descanso semanal obrigatório.

5 — a) Nos estabelecimentos em que o horário dos trabalhadores inclui a prestação de serviço ao sábado de tarde, o descanso semanal complementar desses trabalhadores é de um dia, a ser gozado em sistema rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, ou de outra forma que seja estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

b) No caso de os estabelecimentos previstos na alínea anterior terem menos de quatro trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar pode ser repartido por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com o sábado de tarde a partir das 13 horas ou com a segunda-feira de manhã até às 15 horas.

6 — Nos estabelecimentos que funcionam ao sábado de tarde apenas no mês de Dezembro, os trabalhadores poderão trabalhar nas tardes desses sábados desde que, em compensação, lhes sejam concedidos dois dias de descanso, a serem gozados nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com o dia de descanso semanal obrigatório.

7 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;

Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados. Descanso compensatório.

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal, acrescida de 100 %, e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2 — Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

3 — O trabalho prestado em dias feriados indicados na cláusula anterior é pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

4 — Na situação prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.^a, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à retribuição de um dia de trabalho, calculado de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

Cláusula 36.^a

Conceito de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo o período de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3 — Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do n.º 2, contando cada dia como uma falta.

Cláusula 37.^a**Tipos de faltas e sua duração**

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 6.^a e 7.^a deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas pelo empregador, conferindo direito à retribuição, as seguintes faltas:

a) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;

b) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre.

4 — São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 38.^a**Comunicação, justificação e prova de faltas**

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a

2 — As imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas por qualquer meio no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for

manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

Cláusula 39.^a**Efeitos e descontos 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) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 37.^a, «Tipos de faltas e sua duração», quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 37.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas até dois dias por cada situação de urgência e até ao limite de 12 dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

5 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

6 — O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

7 — Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou à saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no n.º 3 da cláusula 36.^a

8 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

9 — a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

b) Este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

Cláusula 40.^a**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 41.^a**Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.^a

Cláusula 42.^a**Certificado de trabalho**

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

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

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 43.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na lei ou disposições análogas neste CCT;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;

e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

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

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou membros de comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 44.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;

g) Usar de urbanidade nas relações com o público;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

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

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 45.^a**Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

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

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

g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, fora dos casos expressamente previstos na lei.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3 — Condições específicas dos electricistas:

a) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedecem às normas de segurança de instalações eléctricas em vigor;

b) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;

c) Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 46.^a**Transferência de local de trabalho**

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta

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

4 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

5 — Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.^a, 23.^a, 24.^a, 25.^a e 26.^a

Cláusula 47.^a**Transmissão do estabelecimento**

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 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, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 48.^a**Cessação ou interrupção da actividade**

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX**Condições particulares de trabalho****Cláusula 49.^a****Maternidade e paternidade**

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, a título de protecção à maternidade e paternidade, aos trabalhadores que estiverem nessas circunstâncias os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso,

da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado ou clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;

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

d) Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na lei, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para este;

e) A comunicação referida deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico, logo que possível.

f) O pai tem direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, bem como em caso de morte ou por decisão conjunta dos pais;

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

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

i) Em caso de aborto ou parto de nado-morto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

j) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;

k) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

l) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à mesma dispensa e nos mesmos termos para assistência ao filho, incluindo a aleitação, até este perfazer 1 ano. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa;

m) As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

n) As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

o) Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores, pais de filhos menores de 12 anos ou quando os interesses familiares o exijam, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;

p) As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho de horas suplementares sempre que aquelas o solicitem;

q) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas k) e l) será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

r) Quando ocorrer o nascimento de um filho, o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição quando assegurada pela segurança social.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos 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, espiritual e moral.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1) Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais;

2) Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;

3) O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior;

4) Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso;

5) Os direitos consignados nos n.ºs 1 e 2 cessarão logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) Se verifique falta de aproveitamento em 50 % das disciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplina;

6) A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos;

7) Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos;

8) A entidade patronal, sempre que possível, concederá uma licença sem retribuição, quando solicitada pelo trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão, nomeadamente, as seguintes regras:

1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;

2) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;

3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas das respectivas vias de acesso;

4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;

5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao Sol;

6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;

7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente;

8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;

b) Dispor de água canalizada;

c) Serem iluminadas e ventiladas;

d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;

f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;

g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;

d) Despedimento com justa causa.

2 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de 10 dias úteis, sendo o prazo máximo para a sua conclusão de 120 dias.

7 — A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

9 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 55.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

1 — Ao abrigo da lei vigente, as empresas obrigam-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respectivos mapas, contando que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2 — A declaração de autorização prevista no número anterior, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

Cláusula 57.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho, aplicam-se, respectivamente, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

Cláusula 59.^a

Revogação de contratos anteriores

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2 — Nos aspectos em que o novo texto for omissivo aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o n.º 1 da cláusula 55.^a defere à comissão paritária.

Cláusula 59.^a-A

Reclassificação

Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas ou alteradas são reclassificados como segue:

Propagandista em delegado de informação;
Caixeiro em empregado comercial;
Praticante de caixeiro em praticante de empregado comercial;
Caixeiro-ajudante em empregado comercial-ajudante;
Caixeiro-viajante em técnico de vendas;
Caixeiro de praça em técnico de vendas;
Caixeiro de mar em técnico de vendas;
Vendedor especializado em técnico de vendas especializado;
Caixeiro encarregado em encarregado.

CAPÍTULO XV

Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

Cláusula 60.^a

Noção de trabalho externo

Para efeitos deste CCT considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

- 1) Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do próprio trabalhador;
- 2) Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade patronal ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
- 3) Que o trabalhador entregue à entidade patronal, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo, quer em parte autónoma de fabrico.

Cláusula 61.^a

Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho.

§ único. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

Cláusula 62.^a

Caderneta de registo

1 — A cada trabalhador externo será atribuída uma caderneta fornecida pelo sindicato (conforme modelo anexo), na qual deverá ser registado todo o trabalho efectuado pelo trabalhador externo, período de tempo a que se reporta, descrição do trabalho, quantidade, preço unitário por peça e preço total.

2 — A entidade patronal fica obrigada a incluir o trabalhador externo nos mapas de quadro de pessoal previstos na cláusula 15.^a

Cláusula 63.^a

Forma de contrato

1 — A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2 — O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes: uma para o sindicato e outra para a associação patronal.

3 — A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor deste CCT, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

Cláusula 64.^a

Tarifas mínimas

1 — A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada

por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2 — Na definição da tarifa mínima tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do sector para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

Cláusula 65.^a

Direitos do trabalhador externo

1 — Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua actividade.

2 — São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Retribuição de férias e feriados

1 — Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga, em relação aos existentes antes das férias, conjuntamente com estas e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.

2 — A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67.^a

Trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por este CCT ou vigentes na empresa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalha.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho

1 — A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efectivamente executado.

2 — A entidade patronal é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3 — Quando a entidade patronal não cumprir o disposto no número anterior, é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50 % da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 69.^a**Proibição de acumulação**

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 70.^a**Sanções**

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

Cláusula 71.^a**Prevalência de normas**

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicados a estes sectores, cuja última publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003.

ANEXO I**Definição de funções**

Nota. — Independentemente da terminologia usada não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

Grupo A**Trabalhadores de comércio**

1 — *Praticante*. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Servente*. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indiferenciadas.

3 — *Empregado comercial-ajudante*. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado comercial.

4 — *Distribuidor*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5 — *Embalador*. — É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

6 — *Operador*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utilize, por:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

7 — *Caixa de balcão*. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8 — *Repositor*. — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9 — *Empregado comercial*. — É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

10 — *Delegado de informação*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização, distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes ou depois da venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

14 — *Técnico de vendas*. — É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

15 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas*. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

19 — *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.

20 — *Prospecção de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo, solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtor esse destinam,

observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21 — *Técnico de vendas especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias ou serviços cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor* e ou *decorador*. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

24 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados de armazém.

25 — *Encarregado da loja*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26 — *Operador de supermercado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adscrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

27 — *Gerente comercial*. — É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

28 — *Operador-encarregado*. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

29 — *Técnico comercial*. — É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

Grupo B

Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

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

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

3 — *Guarda* ou *vigilante*. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

4 — *Porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

5 — *Continuo*. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha, entrega e distribui a correspondência. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

6 — *Vigilante*. — É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

7 — *Vigilante-controlador*. — É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, 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.

8 — *Chefe de grupo de vigilância*. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sob as suas ordens.

9 — *Encarregado*. — É o trabalho que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza.

10 — *Supervisor*. — É o trabalhador que ao serviço de uma empresa, faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

Grupo C

Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Grupo D

Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

Grupo E**Trabalhadores administrativos**

1 — *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 classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2.ª classe.

2 — *Estagiário*. — É o trabalhador que auxilia o Assistente Administrativo e se prepara para essa função.

3 — *Assistente administrativo*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área administrativa em que se insere; procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos; prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático; utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

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

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

6 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiem secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

7 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que supervisiona em todos os serviços administrativos.

8 — *Técnico de contabilidade*. — É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

9 — *Operador informático*. — É o trabalhador que desempenha as funções, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

10 — *Preparador informático de dados*. — É o trabalhador que recebe, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

11 — *Programador informático*. — É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

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

13 — *Analista informático*. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

14 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

15 — *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

16 — *Subchefe de secção*. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escritório, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

17 — *Estagiário de programação informático*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

18 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos

de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilógrafo em língua nacional ou estrangeira.

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

20 — *Técnico oficial de contas*. — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

21 — *Tradutor*. — É o trabalhador que traduz e re-dige os textos com uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

22 — *Empregado de serviços externos*. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

23 — *Monitor de formação de pessoal*. — É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

24 — *Técnico de recursos humanos*. — É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

25 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Grupo F

Motoristas

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga, verificação dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Grupo G

Metalúrgicos

1 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

2 — *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.

3 — *Mecânico de máquinas de escritório*. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

4 — *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 raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

5 — *Recepcionista ou atendedor de oficina*. — É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

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

7 — *Serrador mecânico*. — É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira segundo as espessuras exigidas.

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

9 — *Carpinteiro de moldes ou modelos*. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregado máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

10 — *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.

11 — *Verificador de produtos adquiridos*. — É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

12 — *Soldador de electroarco ou oxi-acetileno*. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

13 — *Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores*. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

14 — *Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir

a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

15 — *Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas*. — É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

16 — *Pintor*. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

17 — *Entregador de ferramentas, materiais e produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

18 — *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.

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

20 — *Afiador de ferramentas*. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, com fresas, machos de atarraxar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

21 — *Agente de métodos*. — É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

22 — *Ajudante de lubrificador*. — É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários a sectores ligados à produção.

24 — *Atarraxador*. — É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

25 — *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 de acabamento.

26 — *Cortador ou serrador de materiais*. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

27 — *Demonstrador de máquinas e equipamentos*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

28 — *Mecânico de frio ou ar condicionado*. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

29 — *Montador de estruturas metálicas ligeiras*. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

30 — *Operador de quinadeira*. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

31 — *Preparador de trabalho*. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

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

33 — *Soldador*. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «estanhadores das linhas de montagem».

34 — *Assentador de isolamentos*. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

35 — *Encarregado ou chefe de secção*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

36 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

37 — *Orçamentista (metalúrgico)*. — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

38 — *Traçador-marcador*. — É o trabalhador que, predominantemente e com base em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material.

39 — *Polidor*. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

40 — *Operário qualificado*. — É o trabalhador do 1.º escalão do nível VIII que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional, desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

41 — *Funileiro (latoeiro)*. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada

e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

42 — *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.

43 — *Escolhedor-classificador de sucata*. — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

44 — *Gestor de «stocks»*. — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos stocks de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou stocks, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

45 — *Lavandeiro*. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento dos resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças, antes ou depois de temperadas.

46 — *Montador de peças ou órgãos mecânicos em série*. — É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que monta.

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

48 — *Operador de máquinas de pantógrafo*. — É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

49 — *Operador de máquinas de «transfer» automáticas*. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

50 — *Chefe de linha de montagem*. — É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

51 — *Operador de máquinas de balancé*. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

52 — *Bate-chapas (chapeiro)*. — É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

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

54 — *Programador de fabrico*. — É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

55 — *Técnico de prevenção*. — É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Grupo H

Electricistas

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

2 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar estas funções regressará ao salário anterior, correspondente à sua categoria de oficial.

3 — *Oficial*. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

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

6 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

7 — *Técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na manutenção, conservação, detecção e reparação de todo o hardware do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa e se encontre nas condições definidas na cláusula 17.^a

Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

1) *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — É o trabalhador que, sob a orientação de um instrutor, inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

2) *Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório*. — É o trabalhador que, após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos, inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controlo e de escritório;

3) *Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico*. — É o trabalhador que desempenha funções na conservação,

manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercer da sua profissão;

4) *Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.* — É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos, como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.ª classe no exercício da sua profissão;

5) *Adjunto do chefe de secção.* — É o trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;

6) *Chefe de secção.* — É o trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento electrónico de controlo e de escritório.

8 — *Técnico de computadores.* — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de hardware do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.

9 — *Categorias para técnicos de computadores:*

1) *Técnico estagiário.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores;

2) *Técnico auxiliar.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;

3) *Técnico de 1.ª linha.* — É o trabalhador que desempenha funções de detecção e reparação de avarias no hardware;

4) *Técnico de suporte.* — É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.ª linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos dispositivos;

5) *Técnico de sistemas.* — É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sistemas de hardware, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõe integralmente o computador;

6) *Adjunto do chefe de secção.* — É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

10 — *Reparador de aparelhos receptores de rádio.* — É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos receptores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, detecta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes, tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis, e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos, utilizando aparelhos electrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.

11 — *Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica.* — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista-montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tracção eléctrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, *controllers* (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, *controllers* e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

12 — *Radiomontador geral.* — É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, *relais*, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento electrónico e ser designado em conformidade.

Grupo I

Construção civil

1 — *Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

2 — *Arvorado.* — É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

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

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

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

7 — *Capataz.* — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

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

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

10 — *Montador de andaimes*. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

1 — *Cortador de tecidos para colchões*. — É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

2 — *Costureiro de colchões*. — É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

3 — *Costureiro-controlador*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

4 — *Costureiro de decoração*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

5 — *Costureiro-estofador*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

6 — *Dourador de ouro de imitação*. — É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

7 — *Dourador de ouro fino*. — É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

8 — *Enchedor de colchões e almofadas*. — É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como: lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

9 — *Entalhador*. — É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

10 — *Envernizador*. — É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

11 — *Estofador*. — É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

12 — *Marceneiro*. — É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

13 — *Pintor-decorador*. — É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

14 — *Pintor de móveis*. — É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

15 — *Polidor manual*. — É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios

manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

16 — *Polidor mecânico e à pistola*. — É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando-a com estes dispositivos, a superfície da peça.

17 — *Montador de móveis*. — É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

18 — *Assentador de revestimentos*. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

19 — *Casqueiro*. — É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

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

21 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

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

23 — *Gravador*. — É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

24 — *Mecânico de madeiras*. — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

25 — *Moldador-reparador*. — É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

26 — *Marceneiro de instrumentos musicais*. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

27 — *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)*. — É o trabalhador que, predominantemente, repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

28 — *Perfilador*. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou mais facas.

29 — *Prensador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente.

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

31 — *Serrador*. — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

32 — *Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)*. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas; trabalha a partir de modelos,

desenhos ou outras especificações técnicas e, por vezes, realiza os trabalhos de acabamentos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

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

34 — *Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais)*. — É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controlo e coordenação da actividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

Grupo L

Técnicos de desenho

1 — *Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas e electrotecnia)*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojecto se projectos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

2 — *Decorador de estudos*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, stands montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.

3 — *Desenhador-maquetista/arte finalista*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte-final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4 — *Técnico de maquetas*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projectistas ou arquitectos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

5 — *Técnico de medições e orçamentos*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de

uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6 — *Planificador*. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projecto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (Gant), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra; Acompanha e controla as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

7 — *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 próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

8 — *Desenhador de execução*. — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

a) *Desenho técnico*. — Executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e legendas;

b) *Desenho gráfico*. — Executa desenhos de artes gráficas, arte-final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

9 — *Medidor*. — É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, *in loco*, autos de medição, procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

10 — *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 cadernos 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 indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

11 — *Construtor de maquetas*. — É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.

12 — *Decorador de execução*. — É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projectos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

13 — *Desenhador-decorador*. — É o trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de estudo ou projecto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

14 — *Desenhador de execução tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo directivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução. I — *Medidor tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo directivas gerais bem definidas.

15 — *Medidor tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo gerais bem definidas.

16 — *Medidor-orçamentista tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.

17 — *Tirocinante do nível XI*. — É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível XII, prepara o tirocínio correspondente a essa função, excrescido a sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/artefinalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

18 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores; A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se, eventualmente em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.

19 — *Auxiliar de decorador*. — É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

20 — *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.

21 — *Operador heliográfico*. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Grupo M

Profissionais de enfermagem

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2 — *Enfermeiro especializado*. — É o trabalhador que, em conjunto com a habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.

3 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N

Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório*. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

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

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

4 — *Copeiro*. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

5 — *Controlador-caixa*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respectivas, na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controlo.

6 — *Despenseiro*. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Classifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. E, por sua vez, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena

ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

7 — *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, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

8 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, 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 outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

9 — *Preparador de cozinha*. — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

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

ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

11 — *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 cliente e tomar-lhes os respectivos pedidos.

12 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes, xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

13 — *Empregado de mesa de 1.ª*. — É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

14 — *Empregado de «snack»*. — É o trabalhador que, num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

15 — *Empregado de mesa de 2.ª*. — É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos

preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos, e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

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

17 — *Estagiário*. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

18 — *Chefe de pastelaria*. — É o trabalhador que organiza o coordena o funcionamento da secção de pastelaria quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o *stock* de matérias-primas.

Outras condições específicas — Direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2 — Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.

3 — A alimentação será fornecida em espécie.

4 — Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

5 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível v da tabela I da tabela de remunerações do anexo III-A:

Alimentação completa/mês — 10,3 %;

Avulsas/pequeno-almoço — 0,22 %;

Almoço/jantar ou ceia completa — 0,5 %;

Ceia simples — 0,35 %.

6 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.

7 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta, nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do n.º 5.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(V. anexo v.)

Grupo P

Profissionais de garagem

1 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras ena conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega de mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

2 — *Lavador de viaturas*. — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

Grupo Q

Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abafo, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

1 — *Mestre*. — É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2 — *Ajudante de mestre*. — É o trabalhador que auxilia o mestre.

3 — *Oficial especializado*. — É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4 — *Oficial*. — É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5 — *Costureiro especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

6 — *Costureiro*. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

7 — *Bordador especializado*. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

8 — *Bordador*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

9 — *Praticante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

10 — *Ajudante*. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

11 — *Costureiro de emendas*. — É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas. Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão e ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:

12 — *Cortador de peles*. — É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

13 — *Acabador*. — É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, motas, ilhoses, quitos e outros.

14 — *Ajudante de modelista*. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes, sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista: pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.

15 — *Ajudante de corte*. — É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

16 — *Chefe de linha ou grupo*. — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou as embalagens.

17 — *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção*. — É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

18 — *Chefe de secção (encarregado)*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou na montagem e ou ultimização da obra.

19 — *Colador*. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

20 — *Cortador e ou estendedor de tecidos*. — É o trabalhador que risca ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.

21 — *Distribuidor de trabalho*. — É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.

22 — *Engomador ou brunidor*. — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

23 — *Modelista*. — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

24 — *Monitor*. — É o trabalhador especializado que dirige um estágio.

25 — *Preseiro*. — É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

26 — *Preparador*. — É o trabalhador que vira golas, punhos e cintos e marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

27 — *Registador de produção*. — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28 — *Revisor*. — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

29 — *Riscador*. — É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia do mapa de corte.

30 — *Revestidor*. — É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos.

31 — *Maquinista de peles*. — É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializada.

32 — *Maquinista de peles especializado*. — É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça *vison*, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

33 — *Esticador*. — É o trabalhador que estica as peles.

34 — *Peleiro*. — É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.

35 — *Peleiro-mestre*. — É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.

36 — *Agente de planeamento*. — É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, entre outras coisas, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilização técnica específica de planeamento, e calcula matérias-primas a encomendar.

37 — *Agente de tempos e métodos*. — É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

38 — *Cronometrista*. — É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efectua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

39 — *Planeador*. — É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

40 — *Costureiro de confecção em série*. — É o trabalhador que, na confecção de vestuário em série, cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

Outras condições específicas

A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

Grupo R

Relojoeiros

a) A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:

1) *Electro-relojeiro (relojeiro eléctrico)*. — É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores eléctricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios eléctricos e substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências;

2) *Relojoeiro reparador*. — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios,

examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa, manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga; monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro;

3) *Relojoeiro de manutenção*. — É o trabalhador que inspeciona relógios, mantendo-os em correcto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão, mas com o objectivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização;

4) *Relojoeiro furniturista*. — É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste e manutenção de *stock*, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes;

5) *Oficial principal*. — É o trabalhador que, dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção;

6) *Classificador-avaliador de diamantes*. — É o trabalhador que, exclusivamente, classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor e qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional;

7) *Auxiliar de classificador de diamantes*. — É o trabalhador que exclusivamente, procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação.

b) Às funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as seguintes categorias profissionais:

Aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.ª, oficial de 1.ª e oficial principal.

§ Único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S

Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T

Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U

Outros grupos profissionais

1 — *Despachante privativo*. — É o trabalhador técnico que devidamente habilitado mediante provas prestadas

nas alfândegas procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respectiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, usando para isso os vastos conhecimentos técnicos indispensáveis a uma correcta classificação pautal de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores da mesma ou de outra profissão, adstritos à actualidade aduaneira.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

2 — *Foguetiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Foguetiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor seus auxiliares e acessórios.

3 — *Impressor litógrafo*. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa foto-litografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

4 — *Analista químico*. — É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

5 — *Veterinário*. — É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis), e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuada pelas entidades oficiais.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

6 — *Decorador de vidro ou cerâmica*. — É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

7 — *Muflador ou forneiro*. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.

8 — *Ourives conserteiro*. — É o trabalhador que conserta artesanatos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

Grupo V

Trabalhadores em carnes

1 — *Caixa de balcão*. — É o trabalhador que recebe numerário/cheque em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa.

2 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de corte de carne e respectiva venda orientando e dividindo o serviço no estabelecimento. O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controlo do serviço e do pessoal.

3 — *Oficial*. — É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo procede ao desmancho de reses, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preço nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

4 — *Praticante*. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de segundo-oficial, e que no desempenho das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios.

5 — *Aspirante*. — É o trabalhador que, ingressando na profissão com menos de 18 anos, se encontra num período de aprendizagem, auxiliando na preparação da carne, de embalagens e na limpeza dos utensílios. Procede à distribuição de carnes.

Grupo X

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias

1 — *Chefe de loja/encarregado*. — É o trabalhador responsável pela direcção e distribuição de tarefas e pelo bom funcionamento do estabelecimento.

2 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que atende clientes, examina e confere trabalho na recepção e na entrega, recebe pagamentos, indica preços conforme tabelas elaboradas e fornecidas pela empresa e atende o telefone.

3 — *Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria)*. — É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço; faz e determina as afinações a fazer.

4 — *Operador de máquinas de limpar*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de limpeza a seco. Pode limpar manualmente camurças, alcatifas, etc.

5 — *Lavador mecânico ou manual*. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de lavar ou que manualmente lava a roupa. Pode também executar serviços de desnodagem.

6 — *Operador de barcas ou máquinas de tingir*. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas e aparelhos de tingir.

7 — *Secador-engomador (brunidor)*. — É o trabalhador que passa a ferro os vários artigos.

8 — *Estagiário*. — É o trabalhador que tirocina durante seis meses para as categorias correspondentes aos n.ºs 5, 6 e 7.

Grupo Z

Trabalhadores de serviços pessoais
Penteado e estética

1 — *Cabeleireiro/barbeiro*. — É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrizagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

2 — *Posticeiro*. — É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postigos.

3 — *Ajudante de cabeleireiro/barbeiro*. — É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

4 — *Manicura-pedicura (M/F)*. — É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

5 — *Esteticista-cosmetologista (M/F)*. — É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

6 — *Massagista de estética (M/F)*. — É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Outras condições específicas — Tempo e forma de pagamento

Aos profissionais constantes do n.º 1 caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 15\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis

Grupo A

Trabalhadores de comércio

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Empregado comercial-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);
Distribuidor (até três anos);
Embalador (até três anos);
Operador de máquinas (até três anos);
Repositor (até três anos);
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Empregado comercial (até três anos);
Distribuidor (mais de três anos);
Embalador (mais de três anos);
Operador de supermercado (até três anos);
Operador de máquinas (mais de três anos);
Repositor (mais de três anos);
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Empregado comercial (três a seis anos);
Conferente;
Demonstrador;
Operador de supermercado (três a seis anos);
Delegado de informação;
Com parte variável:
Técnico de vendas;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Técnico de vendas especializado.

Nível VIII:

Empregado comercial (mais de seis anos);
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado (mais de seis anos);

Sem parte variável:

Técnico de vendas;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Técnico de vendas especializado.

Nível IX:

Encarregado ou chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Inspector de vendas;
Operador-encarregado;
Técnico comercial (até três anos).

Nível X:

Chefe de compras;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Encarregado de loja;
Técnico comercial (de três a seis anos).

Nível X:

Técnico comercial (mais de seis anos).

Nível XII:

Gerente comercial.

Grupos B, C, D e E

Trabalhadores administrativos e de apoio

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;
Estagiário do 3.º ano;
Trabalhador de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);
Assistente administrativo (até três anos);
Guarda;
Porteiro (mais de 21 anos);
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até três anos);
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);
Empregado de serviço externo (até três anos);
Assistente administrativo (de três a seis anos);

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Recepcionista de 2.ª;
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);
Cobrador (mais de três anos);
Empregado de serviço externo (mais de três anos);
Encarregado;
Assistente administrativo (mais de seis anos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador informático (estagiário);
Recepcionista de 1.ª;
Vigilante-controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Operador informático (até três anos);
Subchefe de secção;
Técnico administrativo (até três anos);
Tradutor.

Nível X:

Secretário de direcção;
Supervisor;
Técnico administrativo (de três a seis anos).

Nível XI:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;
Técnico de contabilidade;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de três anos);
Preparador informático de dados;
Técnico administrativo (mais de seis anos).

Nível XII:

Analista informático;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Programador informático;
Tesoureiro;
Técnico oficial de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F

Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados.

Grupo G

Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;

Apontador (até um ano);

Ferramenteiro de 3.ª;

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;

Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;

Afinador de máquinas de 3.ª;

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-
motores de 3.ª;

Assentador de isolamentos;

Atarrachador;

Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;

Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;

Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;

Condutor de máquinas de 3.ª;

Controlador de qualidade (até um ano);

Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;

Entregador de ferramentas, materiais e produtos;

Escolhedor classificador de sucata;

Ferramenteiro de 2.ª;

Funileiro-latoeiro de 2.ª;

Lavandeiro;

Lubrificador;

Maçariqueiro de 2.ª;

Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;

Mecânico de automóveis de 3.ª;

Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;

Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;

Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;

Montador de estruturas metálicas ligeiras;

Montador de peças ou órgãos mecânicos ou série de 2.ª;

Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;

Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.ª;

Operador de quinadeira de 2.ª;

Pintor de 2.ª;

Polidor de 3.ª;

Serrador mecânico;

Serralheiro civil de 3.ª;

Serralheiro mecânico de 3.ª;

Soldador de 2.ª;

Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª;

Torneiro mecânico de 3.ª;

Traçador-marcador de 3.ª;

Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;

Afinador de máquinas de 2.ª;

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-
motores de 2.ª;

Apontador (mais de um ano);

Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);

Canalizador de 2.ª;

Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;

Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;

Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e trans-
porte de 2.ª;

Cortador e serrador de materiais de 1.ª;

Demonstrador de máquinas e equipamentos;

Ferramenteiro de 1.ª;

Funileiro-latoeiro de 1.ª;

Maçariqueiro de 1.ª;

Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;

Mecânico de automóveis de 2.ª;

Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;

Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;

Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;

Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;

Operador de máquinas de *transfer* automática de 2.ª;

Operador de máquinas de balancé;

Operador de quinadeira de 1.ª;

Pintor de 1.ª;

Polidor de 2.ª;

Serralheiro civil de 2.ª;

Serralheiro mecânico de 2.ª;

Soldador de 1.ª;

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª;

Torneiro mecânico de 2.ª;

Traçador-marcador de 2.ª

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.ª;

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-
motores de 1.ª;

Bate-chapas (chapeiro) de 1.ª;

Canalizador de 1.ª;

Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª;

Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e trans-
porte de 1.ª;

Controlador de qualidade (mais de um ano);

Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª;

Mecânico de automóveis de 1.ª;

Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª;

Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª;

Montador-ajustador de máquinas de 1.ª;

Operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª;

Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.ª;

Orçamentista (metalúrgico);

Polidor de 1.ª;

Recepcionista ou atendedor de oficinas;

Serralheiro civil de 1.ª;

Serralheiro mecânico de 1.ª;

Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª;

Torneiro mecânico de 1.ª;

Traçador-marcador de 1.ª;

Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;

Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);

Operário qualificado;

Preparador de trabalho;

Programador de fabrico;
Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem;
Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI:

Gestor de *stocks*.

Nota. — As tabelas dos níveis I a III não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I-b) — 1.º ano;
Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;
Nível III — 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H

Electricistas

Nível I-b):

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.º ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);

Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

Oficial (até três anos);

Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);

Oficial (mais de três anos);

Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);

Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;

Radiomontador geral (até três anos).

Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;

Radiomontador geral (mais de três anos);

Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Grupo I

Construção civil

Nível III:

Auxiliar.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;

Carpinteiro de limpos de 2.ª;

Estucador de 2.ª;

Pedreiro de 2.ª;

Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado;

Carpinteiro de limpos de 1.ª;

Estucador de 1.ª;

Pedreiro de 1.ª;

Pintor de 1.ª

Nível IX:

Encarregado de 2.ª

Nível X:

Encarregado de 1.ª

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

Nível I:

a) Aprendiz do 1.º ano;

b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;

Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.ª

Costureiro de colchões de 2.ª;

Enchedor de colchões de 2.ª

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.^a;
 Casqueiro de 2.^a;
 Cortador de tecidos para colchões de 1.^a;
 Costureiro-controlador de 2.^a;
 Costureiro de colchões de 1.^a;
 Costureiro de decoração de 2.^a;
 Costureiro de estofador de 2.^a;
 Cortador de tecidos para estofos de 2.^a;
 Dourador de ouro de imitação de 2.^a;
 Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a;
 Envernizador de 2.^a;
 Facejador de 2.^a;
 Montador de móveis de 2.^a;
 Polidor mecânico e à pistola de 2.^a;
 Prensador de 2.^a

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.^a;
 Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a;
 Casqueiro de 1.^a;
 Cortador de tecidos para estofos de 1.^a;
 Costureiro-controlador de 1.^a;
 Costureiro de decoração de 1.^a;
 Costureiro de estofador de 1.^a;
 Dourador de ouro de imitação de 1.^a;
 Empalhador de 2.^a;
 Envernizador de 1.^a;
 Estofador de 2.^a;
 Facejador de 1.^a;
 Gravador de 2.^a;
 Marceneiro de 2.^a;
 Mecânico de madeiras de 2.^a;
 Moldureiro reparador de 2.^a;
 Montador de móveis de 1.^a;
 Perfilador de 2.^a;
 Pintor de móveis de 2.^a;
 Polidor manual de 2.^a;
 Polidor mecânico e à pistola de 1.^a;
 Prensador de 1.^a;
 Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a;
 Dourador de ouro fino de 2.^a;
 Empalhador de 1.^a;
 Entalhador de 2.^a;
 Estofador de 1.^a;
 Gravador de 1.^a;
 Marceneiro de 1.^a;
 Marceneiro de instrumentos musicais;
 Mecânico de madeiras de 1.^a;
 Moldureiro reparador de 1.^a;
 Perfilador de 1.^a;
 Pintor de móveis de 1.^a;
 Pintor-decorador de 2.^a;
 Polidor manual de 1.^a

Nível VIII:

Decorador;
 Dourador de ouro fino de 1.^a;

Entalhador de 1.^a;
 Pintor decorador de 1.^a

Nível IX:

Encarregado;
 Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;
 Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I-b) — 1.º ano;

Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;

Nível III — 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L

Técnicos de desenho

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);
 Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);
 Operador heliográfico (mais de três anos);
 Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos);
 Auxiliar de decorador (até três anos);
 Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);
 Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);
 Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);
 Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos);
 Decorador de execução (até três anos);
 Desenhador de execução (até três anos);
 Medidor (até três anos);
 Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos);
 Decorador de execução (mais de três anos);
 Desenhador de execução (mais de três anos);
 Desenhador-decorador (até três anos);

Medidor (mais de três anos);
Medidor-orçamentista (até três anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);
Desenhador de estudos (tirocinante);
Desenhador-decorador (mais de três anos);
Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante);
Medidor-orçamentista (mais de três anos);
Planificador (tirocinante);
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;
Decorador de estudos;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista/arte finalista;
Planificador;
Técnico de maquetas;
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M

Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N

Indústria hoteleira

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;
Empregado de refeitório;
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;
Controlador de caixa;

Cozinheiro de 3.ª;
Dispenseiro;
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de mesa de 2.ª;
Empregado de *snack*;
Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;
Ecónomo;
Empregado de mesa de 1.ª;
Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;
Encarregado de refeitório.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(V. anexo v.)

Grupo P

Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

Grupo Q

Têxteis

Nível I:

a) Praticante do 1.º ano;
b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

Acabadeiro;
Bordador;
Colador;
Costureiro de confecções em série;
Costureiro de emendas (mais de três anos);
Costureiro;
Distribuidor de trabalho;
Preparador;
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;
Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;
Preseiro;
Registador de produção;
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;
Cortador de peles;
Cronometrista;
Maquinista de peles (especializado);
Monitor;
Oficial especializado;
Planeador;
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista.
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);
Mestre;
Modelista;
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção;
Peleiro mestre.

Grupo R

Relojoeiros

Nível I:

a) Aprendiz do 1.º ano;
b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível VII:

Oficial de 2.ª do 3.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.ª

Nível X:

Oficial principal;
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Grupo S

Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T

Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U

Outros grupos profissionais

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);
Fogoeiro de 3.ª

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos);
Fogoeiro de 2.ª

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos);
Fogoeiro de 1.ª;
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litógrafo;
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

Grupo V

Trabalhadores em carnes

Nível III:

Aspirante do 1.º ano.

Nível IV:

Aspirante do 2.º ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);

Praticante do 1.º ano.

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);

Praticante do 2.º ano.

Nível VIII:

Segundo-oficial.

Nível IX:

Primeiro-oficial.

Nível XII:

Encarregado geral.

Grupo X

Trabalhadores de lavandarias e tinturarias de roupas

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Secador-engomador até três anos;

Recepcionista até três anos.

Nível VI:

Secador-engomador de três a seis anos;

Lavador mecânico ou manual até três anos;

Operador de barcas ou máquinas de tingir até três anos;

Operador de máquinas de limpar até três anos;

Recepcionista de três a seis anos.

Nível VII:

Secador-engomador mais de seis anos;

Lavador mecânico ou manual de três a seis anos;

Operador de barcas ou máquinas de tingir de três a seis anos;

Operador de máquinas de limpar de três a seis anos;

Recepcionista mais de seis anos.

Nível VIII:

Lavador mecânico ou manual mais de seis anos;

Operador de barcas ou máquinas de tingir mais de seis anos;

Operador de máquinas de limpar mais de seis anos.

Nível IX:

Chefe de loja (encarregado).

Nível XI:

Chefe de secção (limpeza, tintura e lavandaria).

Grupo Z

Trabalhadores de serviços pessoais — Penteado e estética

Nível IV:

Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora;

Posticeiro até três anos.

Nível V:

Posticeiro de três a seis anos;

Manicura-pedicura (M/F) até três anos.

Nível VI:

Cabeleireiro/barbeiro até três anos;

Posticeiro mais de seis anos;

Manicura-pedicura (M/F) de três a seis anos.

Nível VII:

Esteticista-cosmetologista (M/F) até três anos;

Massagista de estética (M/F) até três anos;

Cabeleireiro/barbeiro de três a seis anos;

Manicura-pedicura (M/F) mais de seis anos.

Nível VIII:

Esteticista-cosmetologista (M/F) de três a seis anos;

Massagista de estética (M/F) de três a seis anos;

Cabeleireiro/barbeiro mais de seis anos.

Nível IX:

Esteticista-cosmetologista (M/F) mais de seis anos;

Massagista de estética (M/F) mais de seis anos.

ANEXO III-A

Tabela geral de retribuições mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 632.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 632 e até € 2223.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2223.

d) No caso das empresas tributadas em IRS os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C

(previstos no artigo 4.º da CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor de IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de retribuições

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

(Em euros)			
Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A	426	426	426
I-B	426	426	426
II	426	426	430
III	430	430	435
IV	430	430	440
V	435	435	471
VI	435	469	524,50
VII	445	516	551,50
VIII	482	548	614
IX	515	580	639
X	561	624	680
XI	605	651	707
XII	671	726	764

ANEXO III-B

Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

Níveis	Remunerações (euros)
I	542
II	610
III	718
IV	863
V	966
VI	1 077
VII	1 257
VIII	1 317

Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

(Em euros)		
Níveis	Tabela I	Tabela II
I a)	838	897
I b)	924	990
I c)	1 021	1 103
II	1 161	1 283
III	1 407	1 523
IV	1 729	1 846
V	2 066	2 180

Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 1686.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 1686.

c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não afixam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

ANEXO V

Técnicos de engenharia

Clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante

Engenheiros

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros técnicos

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros maquinistas da marinha mercante

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante aos quais será exigidos diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da marinha mercante

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (Escola Náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

Definição de funções e carreira profissional

1 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

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

1.2 — É suficiente que execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

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

a) Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

b) Competência profissional.

3 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua actividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

Grau I — este grau deve ser considerado com base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante.

A permanência neste grau não excederá três anos, a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes. Este grau será desdobrado em três subgrupos — A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

Subgrupo A — no 1.º ano;

Subgrupo B — no 2.º ano;

Subgrupo C — no 3.º ano.

Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

Grau II — integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

1) Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processo. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;

2) Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico; não exercem funções de chefia e ou coordenação;

3) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não tem funções de chefia e ou coordenação;

4) A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transita para um dos graus de responsabilidade seguintes.

Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos.

Grau III — estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

1) Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;

2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;

3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação.

Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

Grau IV — incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

1) Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;

2) Direcção técnica-administrativa e ou comercial da empresa;

3) Direcção técnica da empresa.

Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ano de engenharia. Planeamento de projectos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grau V — estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua actividade como director-geral da empresa.

Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro.

O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa sujeitos à política global da empresa.

ANEXO VI

Clausulado específico de economistas

Economistas — Condições de admissão categorias profissionais e definição de funções

1 — *Economistas*. — São todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo de Ciências Económica e Financeiras — Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas e Relações Internacionais Políticas e Económicas — que, comprovadamente, exerçam actividades por conta de outrem.

2 — Condições de admissão:

2.1 — Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2.2 — Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.

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

a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

b) Competência profissional;

c) Antiguidade.

3 — Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1 — Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

3.2 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

3.3 — O período experimental vence pelo grau que for admitido e, no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus.

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

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

3-A — Definição genérica da função economista:

1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;

2) Estudar o reflexo da economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;

3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

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

5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à prossecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objectivos definidos;

7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;

9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3-B — Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

Análises macroeconómicas e microeconómicas;

Planeamentos e estratégias;

Planeamento operacional de controlo de execução;

Organização e métodos de gestão;

Estudos de estrutura organizacional;

Concepção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;

Organização e gestão administrativo-contabilística;

Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;

Estudos e promoção de mercados;

Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;

Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento reconversão de actividades;

Análise, gestão e controlo de riscos;

Gestão de recursos humanos;

Gestão comercial e de *stocks*;

Avaliação de empresa;

Estabelecimento de políticas de gestão e financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);

Gestão dos aspectos fiscais e aduaneiros;

Concepção e implementação de sistemas de informática de gestão;

Estudos matemáticos e ou econométricos.

4 — As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

Definição das categorias de economistas

Economistas

Grau I — descrição geral de funções:

a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanentemente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;

d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de índole comercial de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;

e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II — descrição geral de funções:

a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

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

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;

e) Pode prestar assistência técnica em trabalho de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III — descrição geral de funções:

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

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;

c) Pode participar em actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;

d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;

e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV — descrição geral de funções:

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

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;

c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a emprender e quanto à realização final destas;

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

e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação económicas, etc.;

f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

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

h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

Grau V — descrição geral de funções:

a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma

activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

ANEXO VII

Clausulado específico de juristas

1 — Habilitações literárias — licenciatura em Direito.

2 — Definição de funções. — É o profissional habilitado com licenciatura em Direito que exerce funções no domínio de estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressupõem o conhecimento da legislação, exercendo, em geral, as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3 — Carreira profissional:

Jurista do grau I — descrição geral de funções:

a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e ou rotina, adequados à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;

d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Jurista do grau II — descrição geral de funções:

a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

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

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Jurista do grau III — descrição geral de funções:

a) Supervisa directamente o complexo de actividades heterogéneas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;

c) Pode participar em actividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;

d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados. Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente incidência a curto prazo.

Jurista do grau IV — descrição geral de funções:

a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas;

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades;

c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas;

e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;

f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e no exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

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

Jurista do grau V — descrição geral de funções:

a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4 — Condições de admissão:

4.1 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

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

4.3 — É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 8000 empresas e 24 000 trabalhadores.

Depositado em 14 de Agosto de 2008, a fl. 20 do livro n.º 11, sob o n.º 230/08, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações que lhe foram posteriormente introduzidas, foi denunciada pela APS — Associação Portuguesa de Seguradores, por carta dirigida às contrapartes outorgantes em 30 de Março de 2004.

Não obstante os acordos intercalares sobre matéria salarial alcançados nos anos de 2004 a 2008, não se encontram ainda concluídas as negociações iniciadas em 1 de Abril de 2004 com vista à celebração de uma nova convenção colectiva de trabalho.

Nos termos do artigo 546.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes do contrato colectivo de trabalho cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004,

com as alterações introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, e n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, decidem, mais uma vez, atribuir prioridade à revisão das matérias da retribuição, pelo que acordam no seguinte:

Artigo 1.º

As cláusulas 48.ª, 61.ª, 64.ª e 67.ª passam a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 48.ª

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo sempre ser garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — € 71,62;

Por refeição isolada — € 11,53;

Por dormida e pequeno-almoço — € 48,56.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

3 — Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,14 pelo preço em vigor do litro da gasolina super sem chumbo.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Aos cobradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adaptado.

10 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente,

é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos ‘Responsabilidade civil ilimitada’, e ‘Danos próprios’, de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 17 000.

12 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 61.^a

Seguro de doença

As empresas abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 650 por ano e por trabalhador.

Cláusula 64.^a

Benefícios em caso de morte

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio, a um esquema de seguro adequado que garanta:

a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 valores vezes o ordenado base mensal da sua categoria;

b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior, em duplicado;

c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a), em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 11 250, € 22 500 e € 67 500.

3 — Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho em tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como ‘beneficiários’. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

5 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1 — A contribuição para o custo da refeição é fixada em € 8,76 diários, por dia efectivo de trabalho.

2 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho em tempo parcial, só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia.

3 — O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 27.^a

4 — Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5 — Para o efeito do disposto no n.º 1, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.»

Artigo 2.º

A tabela salarial referida no anexo IV do CCT é substituída pela seguinte:

Tabela salarial para 2008

Níveis	2008
XVI	2 246
XV	1 941,50
XIV	1 538,50
XIII	1 270,50
XII	1 237
XI	1 110,50
X	1 035
IX	947
VIII	908,50
VII	871
VI	828,50
V	780
IV	705
III	659,50
II	628,50
I	532

Artigo 3.º

1 — A tabela salarial para 2008 e o subsídio de refeição referido no n.º 1 da cláusula 67.^a produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

2 — As alterações às cláusulas 48.^a, n.ºs 2 e 11, 61.^a e 64.^a, n.º 2, produzem efeitos a partir de 8 de Fevereiro de 2008.

Artigo 4.º

As restantes cláusulas e anexos do CCT, bem como o texto das cláusulas cujos valores foram agora alterados, continuarão a ser objecto de negociação no processo de revisão global do CCT acima referido, iniciado em 1 de Abril de 2004 com a denúncia efectuada pela Associação Portuguesa de Seguradores, declarando-se para os efeitos do disposto no artigo 543.º, alíneas c) e h), do Código do Trabalho que:

a) A área de aplicação da presente convenção é definida por todo o território nacional;

b) O presente CCT aplica-se no âmbito da actividade das empresas de seguros e obriga:

1) As entidades representadas pela associação patronal outorgante;

2) Os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representadas pelos sindicatos outorgantes;

3) A Associação Portuguesa de Seguradores (APS), o Instituto de Seguros de Portugal (ISP), o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço;

c) Estima-se que o número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 71 e de 10 252, respectivamente.

Artigo 5.º

Para efeitos de aplicação do presente acordo, bem como para obstar à recusa do respectivo depósito com fundamento no artigo 550.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho, transcreve-se em anexo o texto consolidado da CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com todas as alterações subsequentes até à presente data, ficando bem entendido que se mantém válida e eficaz a denúncia da mesma conforme referido no preâmbulo deste acordo.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2008.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS):

Jaime d'Almeida, presidente.

Alexandra Queiroz, directora-geral.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente.

José Luís Coelho Pais, 1.º vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP):

António Luís Ferreira Correia, presidente-adjunto.

António Carlos Videira dos Santos, vice-presidente.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Maria José da Silva Ribeiro, presidente.

José Graça da Silva Moraes, vice-presidente.

João Augusto Nogueira da Silva, vogal.

Pelo Instituto de Seguros de Portugal (ISP):

Armando José Pinheiro Santos, mandatário.

ANEXO

Texto consolidado

Reprodução na íntegra do CCT entre a APS e os sindicatos de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, com as alterações publicadas nos:

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1996;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1997;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1999;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2001;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004 (inclui o texto consolidado do CCT);

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006;

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007;

e as constantes do acordo de 8 de Fevereiro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e eficácia

Cláusula 1.ª

Áreas de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

a) Por um lado, as entidades representadas pelas associações patronais outorgantes, no âmbito da actividade das empresas de seguros;

b) Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Ficam igualmente obrigados por este CCT, por um lado, o Instituto de Seguros de Portugal (ISP), a Associação Portuguesa de Seguradores (APS), o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas (STSSRA), o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte (STSN) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos do presente contrato, as companhias estrangeiras consideram-se sedeadas em território nacional, no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por períodos sucessivos de dois anos, até ser substituído por um novo CCT ou decisão arbitral.

2 — A tabela salarial vigorará pelo período que dela expressamente constar.

3 — A denúncia e o processo de revisão deste CCT regem-se pelo disposto na lei aplicável, sem prejuízo do número seguinte.

4 — Desde que qualquer das entidades outorgantes o proponha por escrito, decorridos oito meses do início da eficácia da tabela salarial, as partes iniciarão no 9.º mês contado daquela data contactos pré-negociais tendentes a delimitar o objecto da revisão salarial seguinte.

5 — Tratando-se de revisão que inclua cláusulas sem expressão pecuniária, os prazos referidos no número anterior serão elevados para o dobro, contando-se da data da eficácia da última revisão de idêntica natureza.

6 — Na hipótese referida no número anterior, os contactos pré-negociais terão por finalidade delimitar o objecto da revisão, trocar informações e analisar as matérias a rever.

Cláusula 4.^a**Eficácia**

1 — As tabelas salariais aplicar-se-ão a partir do 1.º dia do mês em que se verificar a sua eficácia.

2 — As cláusulas 45.^a, 46.^a e 67.^a acompanharão a eficácia e vigência da tabela.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

AdmissãoCláusula 5.^a**Condições de admissão**

Só poderá ser admitido como trabalhador de seguros o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter como habilitações escolares mínimas o 9.º ano ou o 11.º ano de escolaridade ou equivalente, consoante a categoria para que é admitido seja ou não inferior a qualificado.

Cláusula 6.^a**Condições de preferência**

Têm preferência na admissão e em igualdade de circunstâncias:

- a) Os trabalhadores que estejam ou tenham estado ao serviço da entidade patronal há menos de dois anos, na qualidade de contratados a termo, a tempo parcial, ou

como trabalhadores temporários e com boa informação de serviço;

- b) Os filhos dependentes de trabalhadores de seguros incapacitados ou falecidos.

Cláusula 7.^a**Contratos de trabalho a termo e a tempo parcial**

1 — É permitida a contratação de trabalhadores a termo certo ou incerto e a tempo parcial, de acordo com o disposto na lei e no presente CCT.

2 — A passagem do regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador.

3 — Para efeito do cálculo do ordenado efectivo do trabalhador a tempo parcial aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NH \times OE}{TS}$$

sendo:

NH = o número de horas de trabalho semanal;

OE = o ordenado efectivo do trabalhador (como se a tempo inteiro trabalhasse);

TS = o número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Categorias e funçõesCláusula 8.^a**Classificação e níveis salariais dos trabalhadores**

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos trabalhadores, de acordo com a função que cada um efectivamente exerce, nas categorias profissionais enumeradas e definidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal pode atribuir designações diferentes das previstas neste CCT desde que seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação a uma das previstas.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, pode ser atribuído ao trabalhador nível salarial do anexo II, não correspondente à categoria, desde que superior, não podendo o mesmo ser-lhe posteriormente retirado.

4 — A atribuição de nível salarial superior prevista no número anterior só produzirá efeitos se comunicada, por escrito, ao trabalhador.

5 — As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste CCT e que não resultem do disposto no n.º 3 desta cláusula, poderão ser absorvidos por efeitos de aumentos salariais futuros.

6 — Os trabalhadores que desempenhem a totalidade das funções correspondentes a diversas categorias devem ser classificados pela de nível de remuneração mais elevado, desde que o exercício desta seja regular e contínuo.

7 — As categorias profissionais referidas nos números anteriores e respectivas definições de funções são as constantes do anexo III.

Cláusula 9.^a**Extensão das funções do pessoal semiquualificado**

1 — Aos trabalhadores semiquualificados, como tal classificados no anexo I, não pode ser ordenada a execução de serviços diferentes dos previstos para as funções das respectivas categorias.

2 — Em casos excepcionais, todavia, podem estes trabalhadores ser encarregados de desempenhar funções do mesmo nível de qualificação ou inferior às da sua categoria, salvo tratando-se de funções próprias de empregado de limpeza.

3 — A infracção do disposto no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de ser considerado trabalhador qualificado, de acordo com as funções que vem exercendo e desde o seu início, seja qual for o tempo ocupado em tais serviços.

4 — Para efeito dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a 15 dias de trabalho efectivo, excepto se os delegados sindicais se houverem pronunciado em contrário.

SECÇÃO III

Quadros de pessoalCláusula 10.^a**Organização dos serviços administrativos**

1 — Em cada unidade de trabalho, como tal definida na organização da empresa, com um número mínimo de cinco trabalhadores e a que corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão de um mesmo responsável, pelo menos um dos trabalhadores terá a categoria mínima de chefe de secção e outro a de subchefe de secção, também como categoria mínima.

2 — O disposto no número anterior não pode ser aplicado quando as funções da secção forem essencialmente de carácter externo.

Cláusula 11.^a**Delegações**

1 — É obrigatória a existência em cada delegação fora da sede ou fora dos estabelecimentos de Lisboa ou Porto, de um trabalhador de categoria igual ou superior a gerente de delegação, cuja remuneração será estabelecida, no mínimo, pela forma seguinte e em função do número de trabalhadores que coordena:

- a) Até cinco trabalhadores — nível XI;
- b) Mais de cinco trabalhadores — nível XII.

2 — Para efeitos do número anterior não se incluem:

- a) Os trabalhadores que façam parte de conselhos de gestão, os administradores por parte do Estado ou os que forem chamados a desempenhar funções exteriores à empresa por período superior a 180 dias;
- b) Os trabalhadores contratados a termo;
- c) Os trabalhadores a tempo parcial;
- d) Os trabalhadores em situação de licença sem retribuição por períodos superiores a 180 dias;

e) Os trabalhadores de informática, serviços de saúde e os constantes dos apêndices A, B, C e D.

3 — Se o trabalhador coordenar duas ou mais delegações fora da sede ou fora dos estabelecimentos de Lisboa ou Porto terá direito à categoria mínima de gerente de delegação de nível XII.

4 — Sempre que numa delegação o respectivo gerente coordenar, pelo menos, seis trabalhadores, terá de existir um trabalhador com a categoria mínima de subgerente.

Cláusula 12.^a**Serviços de saúde**

1 — Os quadros dos serviços de saúde serão organizados de harmonia com o volume de trabalho verificado e nos termos da seguinte tabela:

a) Para técnicos de radiologia:

- Até 2500 exames/ano, um técnico;
- Até 5000 exames/ano, dois técnicos;
- Até 10 000 exames/ano, três técnicos;
- Até 20 000 exames/ano, cinco técnicos;
- Por cada 5000 exames/ano além de 20 000, mais um técnico;

b) Para técnicos de fisioterapia:

- Até 5000 tratamentos/ano, um técnico;
- Até 10 000 tratamentos/ano, dois técnicos;
- Até 15 000 tratamentos/ano, três técnicos;
- Até 20 000 tratamentos/ano, quatro técnicos;
- Por cada 5000 tratamentos/ano além de 20 000, mais um técnico.

2 — No que respeita à organização das chefias, observar-se-á o seguinte:

- a) Em cada grupo de três trabalhadores, um terá de ser técnico-chefe, sendo substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo técnico mais antigo;
- b) Em cada grupo de oito trabalhadores, um deverá ser técnico-chefe e outro técnico-subchefe;
- c) Por cada grupo de oito trabalhadores a mais, haverá mais um técnico-subchefe.

3 — Entende-se para efeitos de cômputo dos exames radiológicos que a cada disparo equivale um exame.

Cláusula 13.^a**Alterações nos quadros de pessoal**

As alterações ocorridas no quadro de pessoal da empresa quanto a categorias, níveis, vencimentos e resultantes da cessação do contrato de trabalho serão comunicadas trimestralmente ao sindicato que representa o trabalhador.

Cláusula 14.^a**Promoções obrigatórias**

1 — Os escriturários estagiários e os estagiários de serviços gerais são obrigatoriamente promovidos a escriturários do nível IX, e a empregados de serviços gerais,

respectivamente, quando completem dois anos de permanência na categoria e na actividade seguradora.

2 — A interrupção do estágio referido no número anterior por período superior a três anos consecutivos obriga a reiniciá-lo.

3 — Os estagiários comerciais e os peritos estagiários são promovidos, respectivamente, a técnicos comerciais do nível ix e a peritos do nível ix logo que completem dois anos na categoria e na empresa, e promovidos ao nível x logo que completem sete anos de permanência no nível ix.

4 — Os escriturários, os recepcionistas, os fiéis de economato, os encarregados de arquivo geral e os técnicos de reprografia são promovidos ao nível x quando se verifique uma das seguintes condições:

a) Completem sete anos de permanência numa daquelas funções, ou no seu conjunto;

b) Perfaçam 10 anos de permanência como estagiários, para funções qualificadas, e ou como trabalhadores qualificados.

5 — Os técnicos de análise de riscos, de prevenção e segurança e de formação são promovidos ao nível xi quando completem sete anos de permanência na respectiva categoria.

6 — Os telefonistas estagiários são promovidos, de acordo com o disposto no n.º 1, a telefonistas do nível vi e estes promovidos a telefonistas do nível viii logo que completem sete anos de permanência no nível vi.

7 — Os cobradores estagiários são promovidos a cobradores do nível vii logo que completem um ano na categoria e na empresa e promovidos a cobradores do nível ix logo que completem sete anos de permanência no nível vii.

8 — Os operadores de máquinas de contabilidade, os operadores e os técnicos de radiologia e de fisioterapia com menos de três anos passam ao nível de retribuição imediatamente superior, ou seja, com mais de três anos, logo que completem três anos na respectiva função.

Cláusula 15.^a

Outras promoções

1 — São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2 — É obrigatória, para qualquer promoção não prevista na cláusula 14.^a, a audição dos delegados sindicais, que, consultando os trabalhadores directamente interessados na promoção, responderão no prazo máximo de cinco dias úteis.

Cláusula 16.^a

Mudança de quadro dos profissionais semiquualificados

1 — Os profissionais semiquualificados passarão obrigatoriamente, desde que haja vaga, a qualificados ou estagiários paraqualificados, logo que obtenham as habilitações mínimas previstas para o efeito.

2 — O ingresso na nova carreira pode fazer-se pela categoria mínima do quadro onde forem integrados, mantendo o nível de remuneração, quando superior, sendo-lhe

aplicável o esquema de promoção obrigatória vigente no quadro de ingresso.

3 — O prémio de antiguidade que eventualmente auferissem como trabalhadores semiquualificados, nos termos dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 45.^a, mantém-se fixo e só poderá ser absorvido quando forem promovidos ou lhes for atribuído nível de remuneração superior.

4 — Às mudanças de quadro verificadas nos termos desta cláusula não se aplica o disposto no n.º 2 da cláusula 22.^a

Cláusula 17.^a

Crítérios para o preenchimento de vagas

1 — Sendo necessário preencher uma vaga criada nos quadros da empresa, dar-se-á preferência aos trabalhadores da mesma empresa com funções de nível inferior, por ordem decrescente, tendo em atenção:

- 1.º A competência profissional;
- 2.º A antiguidade na companhia;
- 3.º A antiguidade na actividade seguradora.

2 — Em igualdade de circunstâncias será dada preferência aos trabalhadores que possuam cursos de formação profissional específica para a actividade seguradora, ministrados pelas entidades outorgantes ou outras, desde que reconhecidos por aquelas.

Cláusula 18.^a

Tempo de serviço para promoção

Sempre que neste CCT se faça referência ao tempo de serviço como requisito de promoção, esse tempo deve ser contado a partir do início das funções em causa, sem dar lugar a qualquer pagamento a título de retroactivos, salvo quando neste CCT se dispuser expressamente em contrário.

Cláusula 19.^a

Início dos efeitos da promoção

As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

Cláusula 20.^a

Casos de interinidade

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de seis meses seguidos ou interpolados, em cada ano civil, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, cumprimento do serviço militar obrigatório ou requisição por parte do Governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3 — O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador.

Cláusula 21.^a

Consequências da interinidade

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o ordenado base da categoria correspondente às funções que estiver a desempenhar.

2 — Aplicar-se-á o disposto no número anterior sempre que a função de chefia seja exercida pela subchefia por um período superior a 60 dias, não contando o período de férias do chefe substituído.

3 — O mesmo regime será aplicável ao técnico a que se refere a cláusula 12.^a, n.º 2, alínea a).

4 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 30 dias após a perda de lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria mínima do CCT, correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

SECÇÃO VI

Transferências

Cláusula 22.^a

Transferências

1 — Salvo estipulação em contrário e sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a a empresa pode transferir qualquer trabalhador para outro posto ou local de trabalho, dentro da mesma localidade ou para a localidade onde reside.

2 — A transferência será precedida de audição dos delegados sindicais e, quando dela resulte mudança de categoria, só poderá ser feita para categoria de ordenado base igual ou superior ao da categoria de onde o trabalhador foi transferido.

3 — Sempre que houver lugar à transferência prevista nos números anteriores, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao menor dos custos em transportes colectivos.

4 — Se da transferência resultar mudança significativa do seu conteúdo funcional será garantida ao trabalhador formação adequada às novas funções que lhe forem cometidas.

Cláusula 23.^a

Mudança de quadro

1 — A empresa pode transferir qualquer trabalhador com funções externas ou do quadro comercial para outro quadro e vice-versa.

2 — Quando da transferência resultar alteração da categoria profissional do trabalhador, a empresa fica obrigada a reclassificá-lo de acordo com as novas funções.

3 — A mudança para funções externas ou para o quadro comercial de trabalhadores já ao serviço antes da entrada

em vigor deste CCT ficará sujeita a um tirocínio de duração não superior a um ano.

4 — Durante o tirocínio referido no número anterior, a entidade patronal pode reconduzir o trabalhador à situação anterior, aplicando-se, neste caso, o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

5 — Se decorrido o período de tirocínio, o trabalhador for novamente transferido para outro quadro, manterá o suplemento referido na alínea b) do n.º 5 da cláusula 46.^a, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

Consequências da mudança de quadro

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCT tinham direito ao suplemento referido na cláusula 46.^a, n.º 5, alínea b), mantêm-no, ainda que sejam transferidos ao abrigo da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste CCT e a quem seja devido o suplemento referido no número anterior perdê-lo-ão aquando da mudança, sendo o seu montante absorvido por aumentos salariais posteriores.

3 — O disposto nos números anteriores deixa de ter aplicação se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda ordenado base igual ou superior ao ordenado base acrescido do suplemento previsto na alínea b) do n.º 5 da cláusula 46.^a que recebia na situação anterior.

Cláusula 25.^a

Transferência por motivo de saúde

1 — Qualquer trabalhador pode, por motivo de saúde, pedir a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, dos serviços médico-sociais ou por qualquer outro médico especialista.

2 — Os cobradores, por desgaste físico decorrente da sua profissão, devidamente comprovado nos termos do número anterior, têm o direito, mediante pedido escrito, de passar a função interna, mesmo que esta seja de nível inferior, logo que perfaçam 45 anos de idade e 15 de serviço na categoria, mantendo, no entanto, o nível de remuneração correspondente à categoria donde são transferidos.

3 — Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato ou sindicato, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos serviços médico-sociais, que presidirá.

Cláusula 26.^a

Transferência do trabalhador para outra localidade

1 — A transferência de qualquer trabalhador para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita do mesmo, sendo previamente ouvidos os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o trabalhador preste serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A empresa custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador, relativas a si e ao seu agregado familiar, directa

ou indirectamente resultantes da mudança de localidade, excepto quando ela for a pedido do trabalhador.

3 — No caso de encerramento de qualquer escritório que provoque a transferência total dos trabalhadores para outra localidade e não havendo concordância dos mesmos, poderão estes rescindir o contrato, tendo direito à indemnização legal.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horários de trabalho

Cláusula 27.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1 — A duração do trabalho semanal é de trinta e cinco horas, com excepção dos trabalhadores electricistas, de hotelaria e de construção civil, para os quais a duração do trabalho semanal é de quarenta horas.

2 — Os horários diários de trabalho serão organizados de modo que não tenham início antes das 8 horas nem termo depois das 20 horas, nem mais de oito horas diárias, excepto para a realização de trabalho por turnos e horários diferenciados.

3 — Os tipos de horários praticáveis na actividade seguradora, nos termos que forem fixados por cada empresa, são os seguintes:

a) Horário normal — aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e comuns à generalidade dos trabalhadores;

b) Horário flexível — aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário diferenciado — aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário são fixos, mas não coincidem com as do horário normal;

d) Horário por turnos — aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores e que, parcial ou totalmente, coincide com o período de trabalho nocturno.

Cláusula 28.^a

Horários especiais

1 — O horário dos trabalhadores semiqualeificados, dos serviços comerciais, dos peritos e dos que desempenham funções predominantemente externas, com excepção dos cobradores e pessoal dos serviços de manutenção e assistência, é fixado, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a, segundo as conveniências de serviço, ouvidos os delegados sindicais.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de informática e do pessoal de apoio em ligação directa com o centro de processamento de dados poderá ser fixado, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a, segundo as conveniências de serviço, nomeadamente em regime de turnos ou de horário diferenciado, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Os trabalhadores dos serviços de saúde poderão trabalhar por turnos, incluindo sábados e domingos, não podendo, todavia, ultrapassar o limite fixado na cláusula 27.^a

Cláusula 29.^a

Alteração de horário

1 — A entidade patronal pode, por acordo escrito com os delegados sindicais, alterar os horários.

2 — Quando não existam delegados sindicais, a empresa notificará, por carta registada com aviso de recepção, os sindicatos outorgantes da sua intenção de alterar o horário de trabalho.

3 — Se, decorridos 60 dias sobre a data da notificação referida no número anterior, continuarem a não existir delegados sindicais, a entidade patronal decidirá sobre a alteração do horário, observando os condicionalismos legais.

4 — Salvo para a realização de trabalho por turnos, é vedada a negociação de horários que incluam o trabalho ao domingo ou que não assegurem dois dias consecutivos de descanso semanal.

5 — A prestação de trabalho ao sábado carece do acordo escrito do trabalhador e será remunerada nos termos da cláusula 46.^a, n.º 6, alínea b).

6 — Quando seja praticado horário flexível, a alteração do regulamento deste ou para outro tipo de horário fica sujeita a um pré-aviso de 30 dias, salvo se outro for negociado com os delegados sindicais.

Cláusula 30.^a

Horário de referência

Na falta de acordo entre a fixação dos horários ou se outro não tiver sido fixado nos termos da cláusula anterior, o horário normal será o seguinte:

a) Entre as 8 horas e 45 minutos e as 12 horas e 45 minutos e entre as 13 horas e 45 minutos e as 16 horas e 45 minutos, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Nas Regiões Autónomas será o compreendido entre as 8 horas e 30 minutos e as 12 horas e entre as 13 horas e as 16 horas e 30 minutos.

Cláusula 31.^a

Especialidade quanto aos serviços paramédicos

Aos técnicos de radiologia e de fisioterapia é vedado ocuparem-se, nos serviços específicos da sua actividade, por mais de cinco e seis horas, respectivamente, podendo, no entanto, preencher o restante período do seu horário em actividades complementares.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar será prestado nos termos legais e remunerado de acordo com o estabelecido nos números seguintes:

1) Se prestado em dia normal e for diurno:

a) 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

b) 2.^a hora — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

2) Se prestado em dia normal e for nocturno:

a) 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

b) 2.^a hora — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %;

3) Se prestado em dias de descanso semanal e de descanso semanal complementar ou em feriado, terá um acréscimo de 145 % da retribuição normal, num total de 245 %;

4) Para além de cem horas anuais, o trabalho suplementar carece de acordo, prévio e escrito, do trabalhador.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Cumpridas as formalidades legais, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo desempenho regular das respectivas funções o justifique.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho serão remunerados de acordo com o estabelecido no n.º 6 da cláusula 46.^a

Cláusula 34.^a

Tolerância de ponto

1 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até quinze minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia.

2 — A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até setenta e cinco minutos por mês.

3 — O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos a horário flexível.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 35.^a

Duração e subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a 25 dias úteis de férias, gozados seguida ou interpoladamente, sem prejuízo do regime legal de compensação de faltas.

2 — Quando o início de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — O subsídio de férias corresponde ao ordenado efectivo do trabalhador em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 36.^a

Escolha da época de férias

1 — Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, a entidade patronal marcá-las-á entre 1 de Junho e 31 de Outubro, ouvidos os delegados sindicais.

2 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente.

Cláusula 37.^a

Interrupção do período de férias

1 — As férias são interrompidas em caso de doença do trabalhador ou em qualquer das situações previstas nas alíneas b), c) e d) da cláusula 40.^a, desde que a entidade patronal seja do facto informada.

2 — Terminada que seja qualquer das situações referidas no número anterior, a interrupção cessará de imediato, recomeçando automaticamente o gozo das férias pelo período restante.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 38.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.^a

Natal e Páscoa

1 — É equiparada a feriado a véspera de Natal.

2 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de Quinta-Feira Santa.

3 — As empresas estão autorizadas a encerrar os seus serviços nos períodos referidos nos números anteriores.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes, por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias, se aquele se realizar durante estas e caso o trabalhador assim o deseje;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós e netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos para os trabalhadores do sexo masculino aquando de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge ou da pessoa com quem vive maritalmente;

e) Dois dias consecutivos para os trabalhadores do sexo masculino por altura do nascimento de filhos;

f) O tempo indispensável à prestação de socorros imediatos, em caso de acidente, doença súbita ou assistência inadiável a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), desde que não haja outro familiar que lhes possa prestar auxílio;

g) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de cargos nas comissões de trabalhadores, ou nos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes, ou como delegados sindicais, ou ainda no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social;

h) O tempo de ausência indispensável devido à impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, greves no sector dos transportes que o trabalhador habitualmente utilize, declaração de estado de sítio ou emergência e cumprimento de obrigações legais;

i) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite de 15 elementos por cada lista;

j) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

Cláusula 41.^a

Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho, em resultado de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas sujeitas ao regime da cláusula anterior.

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar de acto ou omissão praticado ao serviço e no interesse da empresa ou acidente de viação, caso em que é devido o ordenado efectivo por inteiro, considerando-se estas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

3 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença condenatória, sendo-lhe ainda garantido o direito ao trabalho até 15 dias após o cumprimento da pena, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

4 — Enquanto não for proferida sentença condenatória e se o trabalhador tiver encargos de família, será paga ao seu representante uma importância correspondente a 70 % do ordenado efectivo.

Cláusula 42.^a

Licença com retribuição

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Três dias, quando perfizerem 50 anos de idade e 15 anos de antiguidade na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizerem 52 anos de idade e 18 anos de antiguidade na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 20 anos de antiguidade na empresa.

2 — Ao número de dias de licença com retribuição serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção de:

a) As justificadas, até cinco por ano;

b) As referentes a internamento hospitalar;

c) As dadas por trabalhadores dirigentes sindicais, nos termos da cláusula 79.^a;

d) As dadas por morte do cônjuge ou pessoa com quem vivia maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrapos, noras e genros.

3 — Quando o trabalhador reunir os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma e o não fizer perde o direito à licença com retribuição.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

Cláusula 43.^a

Classificação de ordenados

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) «Ordenado base» a remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;

b) «Ordenado mínimo» o ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;

c) «Ordenado efectivo» o ordenado ilíquido mensal, recebido pelo trabalhador, com exclusão do eventual abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e do subsídio de almoço;

d) «Ordenado anual» o ordenado igual a 14 vezes o último ordenado efectivo.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado efectivo, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de Novembro.

2 — A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de Dezembro.

3 — O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a

Cláusula 45.^a

Prémios de antiguidade

1 — Todo o trabalhador, ao completar 10 anos de actividade seguradora, seguidos ou interpolados, prestados às entidades patronais a que este CCT se aplica, terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar 10 anos, 10 %;

Por cada ano completo a mais, 1 %.

3 — Todo o trabalhador que, antes de atingir 10 anos completos de serviço na actividade seguradora, permanecer pelo menos quatro anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que nos termos deste CCT não tenham promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

Ao completar quatro anos, 4 %;

Por cada ano completo a mais, 1 %;

Ao completar 10 anos na actividade seguradora, este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível x.

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.ºs 2 e 4, serão considerados:

a) Os anos de actividade prestados nas áreas dos sindicatos outorgantes;

b) Os anos de actividade prestados por trabalhadores portugueses de seguros em território português, fora da área dos sindicatos, a seguradoras nacionais e ou estrangeiras ou, em qualquer outro território, a empresas de seguros portuguesas ou de capital maioritário português, desde que o trabalhador não tenha exercido posteriormente outra actividade.

7 — Cumpre ao trabalhador fazer prova das condições previstas na alínea b) do número anterior.

8 — Para efeito destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade seguradora cada ano de serviço independentemente de a prestação de serviço ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção do tempo de serviço parcial prestado.

9 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 46.^a

Suplementos de ordenado

1 — Todos os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior a escriturário do nível x ou a técnico comercial do mesmo nível.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, a procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma.

3 — Quando as situações referidas no n.º 1 não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade, não será devido o suplemento mencionado.

4 — Todo o trabalhador que seja admitido ou deslocado do seu posto habitual de trabalho para a função específica de secretário dos órgãos de gestão ou de qualquer dos seus membros ou de directores-coordenadores ou de directo-

res de serviços e não preencha os requisitos exigidos no n.º 2.20 do anexo III tem direito à categoria mínima de escriturário do nível IX e a um suplemento até perfazer o ordenado base do nível XI. Estas funções podem cessar por decisão da entidade junto de quem são exercidas, caso em que o trabalhador será colocado noutra posto de trabalho, seguindo-se, relativamente ao suplemento que vinha recebendo, a regra constante do n.º 10.

5 — Têm direito a um suplemento de 20 % sobre o ordenado base da respectiva categoria:

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, incluindo o pessoal dos serviços de saúde, excepto tratando-se do restante pessoal semiqualeficado ou se o horário tiver sido fixado a pedido do trabalhador;

b) Os trabalhadores dos serviços comerciais, os peritos, os trabalhadores que desempenham funções predominantemente externas, à excepção dos cobradores e do restante pessoal de manutenção e assistência.

6 — Têm direito a um suplemento de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria:

a) Os trabalhadores isentos de horário de trabalho;

b) Os que prestem trabalho ao sábado.

7 — Aos trabalhadores de radiologia é atribuído um suplemento por radiações equivalente a 5 % do ordenado base do nível x.

8 — O suplemento por prestação de trabalho ao sábado é acumulável, na totalidade, com quaisquer outros a que o trabalhador tenha direito; os restantes suplementos são acumuláveis até ao máximo de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

9 — Os suplementos previstos nesta cláusula são devidos desde o 1.º dia do mês em que se verificou o facto que lhes haja dado origem.

10 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 24.^a, sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por aumentos posteriores.

11 — O disposto nesta cláusula, com excepção do n.º 4, não é aplicável ao pessoal dos sindicatos, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis.

SECÇÃO II

Outros abonos

Cláusula 47.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que exerçam funções de tesoureiro, caixa ou cobrador, bem como os que procedam a pagamentos ou recebimentos em dinheiro, será coberto, até ao limite de € 2493,99 anuais, através de contrato de seguro adequado, cujos custos serão suportados pela empresa.

Cláusula 48.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa — € 71,62;
 Por refeição isolada — € 11,53;
 Por dormida e pequeno-almoço — € 48,56.

Em casos devidamente justificados poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos justificativos.

3 — Nos anos em que apenas seja revista a tabela salarial, os valores referidos no número anterior serão corrigidos de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados nos diferentes níveis.

4 — O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis e calculadas na base dos valores indicados nos números anteriores.

5 — Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

6 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,26 pelo preço em vigor por litro da gasolina sem chumbo com 98 octanas.

7 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,14 pelo preço em vigor do litro da gasolina super sem chumbo.

8 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

9 — Aos cobradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adaptado.

10 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

11 — Em alternativa ao disposto no número anterior, os trabalhadores dos serviços comerciais ou peritos podem optar por um seguro, custeado pela empresa, do veículo próprio que habitualmente utilizam ao serviço da mesma, cobrindo os riscos «Responsabilidade civil ilimitada», e «Danos próprios», de acordo com o seu valor venal e até ao limite de € 17 000.

12 — Os veículos postos pela empresa ao serviço dos trabalhadores não podem ser provenientes de recuperação, nomeadamente salvados, bem como veículos de que a empresa disponha para serviço de terceiros, salvo se o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 49.^a

Pagamento de despesas efectuadas em deslocações em serviço no estrangeiro

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas, nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão as mesmas que competem aos funcionários e agentes do Estado da categoria A.

4 — Os trabalhadores que auferirem ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70 % dessas importâncias, ficando, neste caso, a carga da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

SECÇÃO III

Disposição comum

Cláusula 50.^a

Arredondamentos

Sempre que, nos termos deste CCT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 48.^a, 49.^a, 66.^a e 67.^a, far-se-á o arredondamento em euros, quando necessário, para a meia dezena de cêntimos ou dezena de cêntimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a € 0,05, respectivamente.

CAPÍTULO V

Pensões de reforma e de pré-reforma

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 51.^a

Regime geral

1 — O regime de pensões complementares de reforma por velhice e invalidez, na forma até agora vigente na actividade seguradora, mantém-se aplicável aos trabalhadores que se encontram na situação de reformados e pré-reformados à data da publicação deste CCT.

2 — Aos trabalhadores na situação referida no número anterior continuarão a ser aplicáveis as disposições constantes das cláusulas 52.^a, 54.^a e 82.^a, n.º 3, do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, que, exclusivamente para este efeito, se dão por integralmente reproduzidas e constam em anexo a este CCT.

3 — O regime de complementaridade previsto nos n.ºs 1 e 2 deixará de vigorar quando não houver trabalhadores por ele abrangidos.

4 — Aos trabalhadores com contratos de trabalho em vigor à data da publicação do presente CCT será garantido, quando se reformarem ou pré-reformarem na actividade seguradora, o pagamento de uma prestação de pré-reforma ou de uma pensão vitalícia de reforma, calculadas e actualizadas de acordo com o regime previsto nas cláusulas seguintes, independentemente da data da sua admissão, desde que cumprido o período de carência.

5 — As pensões de reforma e as prestações de pré-reforma não são acumuláveis com as indemnizações devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

6 — Para efeito do disposto nas cláusulas 56.^a e 57.^a deste CCT, qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo.

7 — Ficam expressamente excluídos dos regimes de pensões de reforma, bem como do disposto na cláusula 59.^a deste CCT, os trabalhadores admitidos na actividade seguradora a partir da data de publicação do presente CCT.

Cláusula 52.^a

Período de carência para as pensões de reforma por velhice e invalidez

Têm direito à pensão mensal de reforma os trabalhadores referidos no n.º 4 da cláusula anterior que:

a) Entrem na situação de reforma por velhice concedida pela segurança social e tenham prestado, pelo menos, 120 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora; ou

b) Sejam reformados pela segurança social por invalidez e tenham prestado, pelo menos, 60 meses de serviço efectivo, seguidos ou interpolados, na actividade seguradora.

Cláusula 53.^a

Número de prestações anuais das pensões de reforma por velhice e invalidez

1 — As pensões mensais de reforma por velhice e invalidez a que os trabalhadores têm direito são pagas 14 vezes em cada ano.

2 — As 13.^a e 14.^a prestações das pensões vencem-se, respectivamente, em 31 de Julho e 30 de Novembro de cada ano.

Cláusula 54.^a

Categorias mínimas para reforma por invalidez

Na reforma por invalidez, as categorias mínimas dos trabalhadores dos serviços técnico-administrativos, dos serviços comerciais e dos serviços de manutenção e assistência são as de, respectivamente, escriturário do nível IX, técnico comercial do mesmo nível e empregado de serviços gerais, sem prejuízo de outra superior, se a tiver.

Cláusula 55.^a

Entidade responsável pelo pagamento

1 — A entidade responsável pelo pagamento das pensões de reforma por velhice e invalidez é a empresa ao ser-

viço da qual o trabalhador se encontrava à data da reforma, salvo se aquela tiver transferido essa responsabilidade para outra entidade, nos termos do n.º 5 desta cláusula.

2 — Havendo entidades patronais anteriores, abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis pelo pagamento das pensões de reforma.

3 — A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente extinta ou que por qualquer outro motivo não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será suportada pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

4 — No caso de fusão, incorporação ou aquisição de carteira, a qualquer título, de outra sociedade ou empresa, a adquirente torna-se responsável pelo pagamento da pensão.

5 — As entidades patronais abrangidas pelo presente CCT assegurarão as responsabilidades pelo pagamento das pensões através de um fundo de pensões, seguro de vida ou por outra forma adequada, com idêntico objectivo, e de acordo com as normas aplicáveis.

SECÇÃO II

Cálculo das pensões de reforma por velhice e invalidez

Cláusula 56.^a

Reforma por velhice

1 — A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por velhice, nas condições referidas na alínea a) da cláusula 52.^a, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P = (0,8 \times 14 / 12 \times R) - (0,022 \times n \times S / 60)$$

em que:

P = pensão mensal,

R = último salário efectivo mensal na data da reforma;

n = número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;

S = soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidiram contribuições para a segurança social.

2 — No caso de o resultado do produto do factor 0,022 por n ser inferior a 0,3 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

Cláusula 57.^a

Reforma por invalidez

1 — A pensão mensal a atribuir aos trabalhadores que sejam reformados por invalidez pela segurança social, e que preencham os requisitos previstos na alínea b) da cláusula 52.^a, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$P = (0,022 \times t \times 14 / 12 \times R) - (0,022 \times n \times S / 60)$$

em que:

P = pensão normal;

R = último salário efectivo mensal na data da reforma;

n = número de anos civis com entrada de contribuições para a segurança social ou sistemas equiparados;

S = soma dos salários anuais dos 5 melhores anos dos últimos 10 sobre os quais incidiram contribuições para a segurança social;

t = tempo de serviço em anos na actividade seguradora (qualquer fracção de um ano conta como um ano completo.)

2 — Se o resultado da operação $0,022 \times t$, constante na fórmula referida no número anterior, for inferior a 0,5 ou superior a 0,8, serão estes os valores a considerar, respectivamente.

3 — Relativamente ao resultado do produto do factor $0,022 \times n$, observar-se-á a regra constante do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação da empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando, para efeitos de antiguidade, todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

SECÇÃO III

Pré-reforma

Cláusula 58.^a

Regime geral

1 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 da cláusula 51.^a, quando atingirem 60 anos de idade e 35 de serviço na actividade seguradora, podem acordar com a entidade patronal a passagem à situação de pré-reforma.

2 — O acordo será efectuado por escrito e determinará a data do seu início, bem como os direitos e obrigações de cada uma das partes, nomeadamente o valor da prestação anual de pré-reforma, modo da sua actualização, número de prestações mensais em que será paga e composição do salário para efeito de cálculo das futuras pensões de reforma por velhice ou invalidez.

3 — Aos trabalhadores pré-reformados, nas condições estabelecidas no n.º 1 desta cláusula, será garantida uma prestação pecuniária total anual de pré-reforma calculada através da seguinte fórmula:

$$P = 0,8 \times R \times 14$$

em que:

P = prestação anual;

R = último salário efectivo mensal na data da pré-reforma.

4 — O direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o pré-reformado preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma à segurança social ou se reformar por invalidez.

Cláusula 59.^a

Passagem da situação de pré-reforma à de reforma

1 — Na data em que os trabalhadores pré-reformados, referidos no n.º 4 da cláusula 51.^a, atingirem a idade mínima legal para requererem à segurança social a reforma

por velhice, ou passarem à situação de reformados por invalidez, a sua pensão de reforma será calculada, a partir dessa data, por aplicação das fórmulas previstas nas cláusulas 56.^a e 57.^a, respectivamente, tendo em consideração o disposto no número seguinte desta cláusula.

2 — O salário a considerar para efeito de cálculo das pensões de reforma por velhice ou invalidez dos trabalhadores pré-reformados é constituído pelo ordenado mínimo e suplementos previstos, respectivamente, nas cláusulas 43.^a e 46.^a deste CCT, actualizados de acordo com os valores em vigor na data da passagem à reforma.

SECÇÃO IV

Actualização das pensões de reforma e das prestações de pré-reforma

Cláusula 60.^a

Forma de actualização

1 — As pensões de reforma por velhice e invalidez são actualizadas anualmente pela aplicação de um factor igual ao índice oficial de preços no consumidor, sem inclusão da habitação, relativo ao ano anterior.

2 — As prestações de pré-reforma são actualizadas conforme estiver estabelecido no acordo individual de pré-reforma de cada trabalhador ou, sendo este omissivo, nos termos da lei aplicável.

3 — Em caso algum a pensão de reforma anual resultante da actualização prevista no n.º 1, adicionada da pensão anual recebida da segurança social, poderá ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se estivesse no activo, com o prémio de antiguidade que tinha quando se reformou, não podendo este ultrapassar 30 % do ordenado base do nível x.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova, junto da entidade responsável pelo pagamento da pensão de reforma, do quantitativo da pensão que recebe da segurança social.

5 — A pensão de reforma não poderá ser reduzida por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterada sem qualquer actualização.

CAPÍTULO VI

Regalias nos casos de doença, acidente ou morte

Cláusula 61.^a

Seguro de doença

As entidades abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas a garantir aos seus trabalhadores, incluindo os pré-reformados, um seguro de doença que cubra as despesas de internamento hospitalar, bem como as de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, até ao limite de € 10 650, por ano e por trabalhador.

Cláusula 62.^a

Complemento do subsídio por doença

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes

às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela segurança social, nos seguintes termos:

a) Trabalhadores até três anos completos de antiguidade, os primeiros cinco meses de ordenado efectivo por inteiro e os cinco meses seguintes com metade do ordenado efectivo;

b) Por cada ano de antiguidade, além de três, mais mês e meio de ordenado efectivo por inteiro e mês e meio com metade do ordenado.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Se o trabalhador perder, total ou parcialmente, o direito ao subsídio de Natal por efeito de doença, as empresas liquidá-lo-ão integralmente, recebendo dos serviços médico-sociais o que estes vierem a pagar-lhes a esse título.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado líquido superior ao que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

5 — O quantitativo indicado no n.º 2 desta cláusula será pago na residência do trabalhador ou em local por ele indicado.

Cláusula 63.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o seu ordenado efectivo, mantendo-se o direito às remunerações e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

Cláusula 64.^a

Benefícios em caso de morte

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio, a um esquema de seguro adequado que garanta:

a) O pagamento de um capital por morte igual a 14 valores vezes o ordenado base mensal da sua categoria;

b) Em caso de morte ocorrida por acidente, o capital referido na alínea anterior, em duplicado;

c) No caso de a morte resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*, o capital referido na alínea a), em sextuplicado.

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a € 11 250, € 22 500,00 e € 67 500.

3 — Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho em tempo parcial.

4 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como «beneficiários». Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros do trabalhador nos termos da lei civil.

5 — O esquema de seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes em cada uma das empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

CAPÍTULO VII

Outras regalias

Cláusula 65.^a

Condições especiais em seguros próprios

1 — Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam da eliminação da verba «Encargos» em todos os seguros em nome próprio.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e desde que o contrato não tenha mediação, os trabalhadores que não se encontrem inscritos como mediadores beneficiarão de um desconto nos seus seguros próprios de valor igual às comissões máximas de mediação praticadas pela seguradora respectiva relativamente aos agentes de seguros.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo perdem o direito aos benefícios previstos nos números anteriores quando cesse o respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Comissões de seguro

1 — Os trabalhadores de seguros inscritos como mediadores têm direito às comissões de seguros da sua mediação, qualquer que seja a empresa onde os coloquem, devendo aquelas corresponder sempre às comissões máximas efectivamente atribuídas pela respectiva empresa aos seus agentes.

2 — Os trabalhadores de seguros referidos no número anterior só têm direito à comissão de cobrança quando a mesma lhes for expressamente confiada pela empresa.

3 — É vedado aos trabalhadores colocar seguros em concorrência com a sua entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1 — A contribuição para o custo da refeição é fixada em € 8,76 diários, por dia efectivo de trabalho.

2 — Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou trabalho em tempo parcial, só terão direito a subsídio de almoço os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia.

3 — O subsídio de almoço é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente o horário semanal estipulado na cláusula 27.^a

4 — Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa em consequência do qual tenha direito ao reem-

bolso de despesas que incluam o almoço, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5 — Para o efeito do disposto no n.º 1, não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais no exercício das respectivas funções.

CAPÍTULO VIII

Higiene, segurança e medicina no trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

Cláusula 68.^a

Higiene e segurança

1 — Os locais de trabalho devem ser dotados de condições de comodidade e sanidade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais ou outras que eventualmente possam ser provocadas pelo meio ambiente.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares devem estar convenientemente limpos e conservados.

3 — Salvo razões especiais, sem inconveniente para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição de lixo e desperdícios, de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência, nos locais anteriormente definidos, de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador disporá de espaço e de equipamento que lhe permitam eficácia, higiene e segurança no trabalho.

11 — Aos trabalhadores e ou aos seus órgãos representativos é lícito, com alegação fundamentada, requerer à entidade patronal uma inspecção sanitária através de organismos ou entidades oficiais, oficializadas ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidades técnicas para se pronunciarem sobre as condições anómalas que afectem ou possam vir a afectar de imediato a saúde dos trabalhadores. Os custos da inspecção e demais despesas inerentes à reposição das condições de salubridade dos

meios ambiente e técnico-laboral são de exclusivo encargo da entidade patronal, quando por esta autorizadas.

Cláusula 69.^a

Segurança no trabalho

Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

SECÇÃO II

Medicina no trabalho

Cláusula 70.^a

Medicina no trabalho

1 — Por motivos resultantes das condições de higiene, segurança e acidentes de trabalho, os trabalhadores têm direito a utilizar, a todo o momento, os serviços criados e mantidos, nos termos da lei, pela entidade patronal.

2 — Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3 — Os trabalhadores devem ser inspeccionados, obrigatoriamente:

- a) Todos os anos, até aos 18 anos e depois dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos entre aquelas idades.

4 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

5 — As inspecções obrigatórias referidas nos n.ºs 3 e 4 constarão dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

6 — No caso de as entidades patronais não cumprirem o disposto nos números anteriores até 15 de Outubro do ano em que se deva verificar a inspecção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias à entidade patronal, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas às entidades patronais, que se obrigam a pagá-las no prazo de 10 dias.

Cláusula 71.^a

Condições de trabalho em radiologia e fisioterapia

1 — Os trabalhadores técnicos de radiologia poderão e deverão recusar-se a trabalhar no caso de não terem as condições mínimas de protecção contra as radiações ionizantes.

2 — Os trabalhadores de radiologia serão controlados por dosimetria fotográfica, nos termos das disposições legais aplicáveis.

3 — O trabalhador de radiologia será trimestralmente submetido a inspecção médica e efectuará análises de sangue (hemograma, fórmula de contagem, velocidade de sedimentação e contagem de plaquetas), sendo estes exames por conta da empresa.

4 — Dada a especificidade dos serviços técnicos de fisioterapia, deverão estes trabalhadores ser submetidos semestralmente a exames médicos ortotraumatológicos por conta da empresa.

5 — Desde que se verifique qualquer anormalidade nos valores hemográficos, o trabalhador será imediatamente suspenso do serviço, por período a determinar, o mesmo sucedendo logo que a dosimetria fotográfica registe doses de radiação que ponham em perigo o trabalhador de radiologia.

6 — Todo o vestuário de trabalho e dispositivos de protecção individual e respectiva manutenção constituirão encargos da entidade patronal.

CAPÍTULO IX

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Da mulher trabalhadora

1 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias, terão direito a:

a) Em caso de parto, dispor de duas horas diárias até que a criança complete 10 meses, salvo justificação clinicamente comprovada, quer a aleitação seja natural, quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo;

b) Faltar justificadamente até dois dias seguidos em cada mês.

2 — Será concedido às trabalhadoras que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado, sem direito ao respectivo suplemento, por todo o período de tempo imposto pelas suas responsabilidades familiares.

Cláusula 73.^a

Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste CCT, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se, quer à frequência de cursos de ensino oficial, nomeadamente o preparatório, complementar e universitário, e estágios pós-graduação ou similares, quer à frequência de cursos de formação técnica e ou profissional.

3 — Se o curso frequentado pelo trabalhador for no interesse e a pedido da empresa, esta suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação.

4 — Se o curso for do interesse exclusivo do trabalhador, poderá este obter sempre a passagem a horário diferenciado ou a trabalho a tempo parcial.

5 — O trabalhador disporá, sem perda de vencimento, em cada ano escolar, e para além do tempo de prestação de provas, até 15 dias úteis, consecutivos ou não, para preparação de exames ou para quaisquer outros trabalhos de natureza escolar.

6 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula será interrompido.

CAPÍTULO X

A acção disciplinar e indemnizações

Cláusula 74.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar escrito.

2 — O processo disciplinar com vista ao despedimento deverá obedecer ao formalismo legal, com as seguintes alterações:

a) O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo, por si ou por advogado, e responder à nota de culpa;

b) As notificações a efectuar obrigatoriamente à comissão de trabalhadores serão igualmente efectuadas aos delegados sindicais;

c) Na falta simultânea da comissão de trabalhadores e de delegados sindicais, a entidade patronal, concluídas as diligências probatórias, enviará cópia integral do processo ao sindicato em que o trabalhador está inscrito para efeito de obtenção de parecer;

d) Quando o processo disciplinar não estiver patente para consulta na localidade onde o trabalhador presta trabalho, a entidade patronal fará acompanhar a nota de culpa de fotocópia de todo o processo. Se o não fizer, o trabalhador tem o direito de requerer o envio das referidas fotocópias, suspendendo-se o prazo de defesa enquanto não lhe forem enviadas.

3 — O processo disciplinar para aplicação de sanção de suspensão obedece ao formalismo do processo com vista ao despedimento, com as necessárias adaptações.

4 — A aplicação de qualquer outra sanção disciplinar pressupõe sempre a audição prévia do trabalhador sobre os factos de que é acusado.

Cláusula 75.^a

Indemnizações por despedimento sem justa causa

1 — Em substituição da reintegração por despedimento que não subsista por inexistência de justa causa, o trabalhador pode optar pela indemnização legal, acrescida de 40 %.

2 — Tratando-se de trabalhadores que à data da instauração do processo disciplinar tiverem 50 ou mais anos de idade, trabalhadores dirigentes ou delegados sindicais no activo, bem como os que tenham exercido ou sido candidatos àquelas funções há menos de cinco anos, a indemnização legal será acrescida de 70 %.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;

b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais, ou em comissões de trabalhadores;

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

d) Ter posto as autoridades competentes ou o sindicato ao corrente de violações da lei, do CCT ou dos direitos sindicais, cometidos pela empresa ou ter informado o sindicato sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;

e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c), d) e e) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea b) do mesmo número, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 77.^a

Indemnização por sanções abusivas

1 — A entidade patronal que suspender um trabalhador nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da cláusula anterior pagar-lhe-á a importância equivalente a 10 vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção de, despedimento confere ao trabalhador direito ao dobro da indemnização legal, calculada em função da antiguidade.

CAPÍTULO XI

Organização dos trabalhadores

Cláusula 78.^a

Actividade sindical na empresa

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste

último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contactos com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

j) Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 79.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste CCT e na lei, como se estivessem em efectividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Os sindicatos têm o direito a requisitar, com remuneração mensal integral paga pela entidade patronal, um dirigente por cada 1000 trabalhadores sindicalizados.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por entidade, obedece aos seguintes limites:

a) Entidade com mais de 200 trabalhadores e menos de 500 — um dirigente;

b) Entidade com mais de 500 trabalhadores e menos de 1000 — dois dirigentes;

c) Entidade com mais de 1000 trabalhadores e menos de 2000 — três dirigentes;

d) Entidade com mais de 2000 trabalhadores — quatro dirigentes.

4 — Nas entidades com menos de 20 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só poderá ser efectuada com o acordo da entidade patronal.

5 — Nenhum sindicato poderá requisitar mais de um ou dois dirigentes sindicais da mesma entidade, consoante o número de trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato seja inferior ou superior a 4700 sindicalizados, respectivamente.

6 — No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que colidam com os limites previstos, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na entidade em questão.

7 — Para os efeitos constantes da presente cláusula só serão considerados os trabalhadores da actividade seguradora sindicalizados, com contratos de trabalho em vigor, incluindo a situação de pré-reforma.

8 — O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 80.^a

Quotização sindical

As entidades patronais procederão ao desconto da quota sindical de cada trabalhador ao seu serviço e enviarão até ao dia 10 de cada mês a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

Cláusula 81.^a

Comissões de trabalhadores

As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste CCT e na lei às comissões e delegados sindicais.

Cláusula 82.^a

Audição dos trabalhadores

1 — Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão.

2 — Esse projecto pode ou não ser modificado após a recepção, em tempo útil e devidamente fundamentada, da posição dos trabalhadores ou do órgão ouvido.

3 — Em qualquer caso, o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Contribuições

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial do Centro Nacional de Pensões, que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

Cláusula 84.^a

Fusão de sociedade e transmissão de carteiras de seguros

1 — Quando duas ou mais sociedades se fusionem, ou uma incorpore a outra, subsistem sem alterações os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas

ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias que já naquelas tinham.

2 — Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, aplicar-se-lhe-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, directa ou indirectamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

3 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar, por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de dois anos, a contar da data da respectiva extinção.

4 — No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador, dentro de um prazo de dois anos, tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a, n.º 2; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

Cláusula 85.^a

Antiguidade

1 — O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal em território não abrangido por este contrato é contado, para todos os efeitos, se o trabalhador vier ou voltar a exercer a sua actividade na área geográfica abrangida por este CCT e desde que na altura do regresso seja ainda empregado da mesma empresa ou de outra seguradora economicamente dominada por aquela, caso em que mantém o direito ao lugar, pelo prazo de 30 dias.

2 — Conta-se, para efeito de antiguidade na actividade seguradora, o somatório dos vários períodos de trabalho prestado pelos trabalhadores às entidades abrangidas por este CCT, dentro do respectivo âmbito, sem prejuízo do disposto no número anterior e nos n.ºs 5, 6 e 7 da cláusula 45.^a

Cláusula 86.^a

Formação profissional dos trabalhadores

As empresas providenciarão para que sejam fornecidos aos trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional gratuitos.

Cláusula 87.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

c) Quando da sua execução possa requear prejuízos que suponha não terem sido previstos;

d) Quando violem directivas emanadas da estrutura sindical, nos termos da lei.

Cláusula 88.^a

Apêndices

Na parte não prevista nos respectivos instrumentos, o presente CCT é aplicável à regulamentação do trabalho das profissões constantes dos seguintes apêndices:

- a) Electricistas (apêndice A);
- b) Trabalhadores de hotelaria (apêndice B);
- c) Trabalhadores da construção civil (apêndice C);
- d) Construtores civis (apêndice D);
- e) Técnico (apêndice E).

Cláusula 89.^a

Revogação da regulamentação anterior

1 — Com a entrada em vigor deste CCT fica revogada toda a regulamentação colectiva anterior por se entender que o presente clausulado é, globalmente, mais favorável.

2 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar diminuição da retribuição efectiva auferida pelo trabalhador, nem baixa de categoria ou de nível salarial.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 90.^a

Disposição transitória

Enquanto não for celebrado o contrato de seguro previsto na cláusula 47.^a mantém-se em vigor o disposto na cláusula 73.^a do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1986.

Cláusula 91.^a

Grupo de trabalho

1 — As partes outorgantes do presente CCT acordam constituir e integrar um grupo de trabalho com a participação de representantes de todas as partes outorgantes, com os seguintes objectivos:

a) Acompanhar e analisar eventuais problemas detetados na implementação do novo regime de pensões de reforma;

b) Elaborar estudos preparatórios com vista à futura revisão do CCT, nomeadamente no que diz respeito ao capítulo das «Categorias, níveis e funções»;

c) Estudar um regime a aplicar aos trabalhadores admitidos depois da data da publicação do presente CCT, considerando-se que tal possa não vir a constituir encargo para as entidades patronais.

2 — O referido grupo de trabalho manter-se-á em funções até ao início das próximas negociações para revisão deste CCT.

APÊNDICE A

Electricistas

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Condições de admissão

A partir da data da entrada em vigor deste CCT só poderão ser admitidos para as categorias aqui previstas os trabalhadores que possuam as habilitações literárias e profissionais legalmente exigidas.

Cláusula 3.^a

Indicações de categorias

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado;
Chefe de equipa;
Oficial;
Pré-oficial;
Ajudante;
Aprendiz.

Cláusula 4.^a

Definição de categorias

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão consignadas em conformidade com as funções a exercer:

Encarregado. — É o trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista que, tendo a categoria mínima de oficial, é responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, se o houver, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa função.

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 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.

Cláusula 5.^a

Promoções obrigatórias

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período;

Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 2;

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

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

2 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

3 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Cláusula 6.^a

Organização de quadros

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como chefe de equipa;

c) Sempre que haja dois trabalhadores com a categoria de chefe de equipa, terá de haver um encarregado;

d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas anteriores.

Cláusula 7.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 8.^a

Condições de trabalho

1 — O trabalhador electricista poderá justificadamente recusar-se a cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador, no caso de haver no quadro mais de um trabalhador electricista.

Cláusula 9.^a

Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito do CCT de seguros, no que se refere a direitos, deveres e garantias das partes não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

Cláusula 10.^a

Dispositivos e equipamentos de protecção individual

Todos os dispositivos e equipamentos de protecção individual e sua manutenção constituirão encargo da entidade patronal.

Cláusula 11.^a

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado	X
Chefe de equipa	VIII
Oficial	VII
Pré-oficial	V
Ajudante	IV
Aprendiz	I

APÊNDICE B

Hotelaria

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Condições de admissão

1 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 15 dias sem estar munido de carteira profissional ou de documento comprovativo de que a requereu.

2 — Os trabalhadores deverão fazer prova de possuírem condições físicas suficientes para o exercício da actividade, devendo munir-se do boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 — Têm preferência os profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

Cláusula 3.^a

Definição de categorias

As categorias profissionais são as seguintes:

Encarregado de refeitório;
Primeiro-cozinheiro;
Ecónomo;
Segundo-cozinheiro;

Encarregado de lavandaria,
 Despenseiro;
 Terceiro-cozinheiro;
 Empregado de balcão;
 Cafeteiro;
 Empregado de refeitório,
 Lavadeira/engomadeira;
 Costureira;
 Copeiro;
 Estagiário.

Cláusula 4.^a

Definição de categorias

As categorias profissionais referidas na cláusula anterior serão atribuídas em conformidade com as funções seguintes:

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

Cozinheiro. — É o trabalhador que, qualificado, 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. Aos cozinheiros de categoria mais baixa competirá a execução das tarefas mais simples.

Económico. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração; 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; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e de manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser

assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar; fornece a esta nota pormenorizada justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Encarregado de lavandaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de lavandaria.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; 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; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

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

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio, e pode colaborar na pré-preparação dos alimentos.

Lavadeira/engomadeira. — É a trabalhadora que se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas e as engoma.

Costureira. — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.

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 de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para exercer funções no sector.

Cláusula 5.^a

Estágio

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm de cumprir um período de estágio até que perfaçam aquela idade, mas no mínimo de um ano.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos só terão de cumprir um período de estágio de um ano para as categorias de despenseiro, empregado de balcão, cafeteiro e costureira.

Cláusula 6.^a

Quadro de densidades dos cozinheiros

1 — O quadro de densidades mínimo obrigatório para efeitos de remuneração é o seguinte:

Escalações	Número de trabalhadores					
	1	2	3	4	5	6
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	1	1	1	1	2	2
Cozinheiro de 3. ^a	-	1	1	2	2	3

2 — Para efeito do preenchimento do quadro supra, pode haver promoções internas.

3 — Ainda que o trabalhador venha a adquirir categoria profissional superior, a empresa não é obrigada a retribuir por essa nova categoria, desde que esteja satisfeito o quadro mínimo de densidades.

Cláusula 7.^a

Direito a alimentação

1 — Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito à alimentação constituída pelas refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho e compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — Em caso algum poderá o valor das refeições tomadas ser deduzido na retribuição dos trabalhadores.

3 — Nos locais de trabalho onde não se confeccionem refeições o direito à alimentação será substituído pela comparticipação prevista na cláusula 67.^a do CCT, de que este apêndice faz parte.

Cláusula 8.^a

Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data da admissão na actividade seguradora.

Cláusula 9.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de traba-

lho será de quarenta horas semanais, repartidas por cinco dias.

Cláusula 10.^a

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Encarregado de refeitório	X
Cozinheiro de 1. ^a	IX
Ecónomo	VIII
Cozinheiro de 2. ^a	VIII
Encarregado de lavandaria	VII
Despenseiro	VI
Cozinheiro de 3. ^a	VI
Empregado de balcão	V
Cafeteiro	V
Empregado de refeitório	V
Lavadeira/engomadeira	V
Costureira	V
Copeiro	V
Estagiário	I

APÊNDICE C

Construção civil

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos mesmos termos deste CCT, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Categoria profissional

As categorias profissionais e respectivas definições são as seguintes:

Engenheiro técnico. — É o trabalhador que, habilitado com o adequado curso, emite pareceres, executa cálculos, análises, projectos e orçamentos, finaliza e dirige tecnicamente as obras, coordenando com os respectivos serviços.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige um conjunto de capatazes e outros trabalhadores.

Capataz. — É o trabalhador que é designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro. — É a trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficinas e em obras, podendo eventualmente assentar vidros.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos,

mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

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

Servente. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que coadjuva qualquer das outras categorias.

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 4.^a

Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

Cláusula 5.^a

Níveis e categorias

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Engenheiro técnico	XIV
Encarregado	X
Capataz	VIII
Carpinteiro	VI
Pedreiro	VI
Pintor	VI
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI
Estucador	VI
Servente	I

APÊNDICE D

Construtores civis

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

O presente apêndice entrará em vigor nos termos deste CCT do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Condições específicas para os construtores civis

1 — Para efeitos deste CCT, considera-se construtor civil todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro equivalente pela legislação em vigor.

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

3 — Ao construtor civil compete estudar, projectar, realizar, orientar e fiscalizar trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipa-

mentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão, podendo especializar-se em diversas tarefas, nomeadamente condução e direcção de obras, fiscalização e controlo, chefia de estaleiros, análise de custos e orçamentos, planeamentos, preparação de trabalhos, topografia, projectos e cálculos, assistência e secretariado técnico.

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horários de menor duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, repartidas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 4.^a

Outras regalias

1 — Todos os trabalhadores ficarão abrangidos pelo âmbito deste CCT no que se refere a direitos, deveres e garantias não previstos neste clausulado.

2 — Para todos os efeitos, a antiguidade conta-se desde a data de admissão na actividade seguradora.

Cláusula 5.^a

Níveis e categorias

À categoria de construtor civil corresponde o nível de remuneração XII.

APÊNDICE E

Técnicos

Cláusula 1.^a

Entrada em vigor

Este apêndice entra em vigor nos termos do presente CCT, do qual faz parte integrante.

Cláusula 2.^a

Condições específicas

Para efeitos deste apêndice, considera-se técnico o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções específicas e altamente qualificadas, que não se enquadram em qualquer das categorias definidas neste CCT ou nos restantes apêndices, e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

Cláusula 3.^a

Condições de ingresso

Para além das condições expressas na cláusula anterior, a classificação como técnico depende, ainda, das seguintes condições cumulativas:

a) Formação técnica e ou científica obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;

- b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da empresa.

Cláusula 4.^a**Categorias profissionais**

As categorias profissionais dos técnicos são as seguintes:

- a) Técnico de grau IV;
- b) Técnico de grau III;
- c) Técnico de grau II;
- d) Técnico de grau I.

Cláusula 5.^a**Definição de funções**

As funções correspondentes às diversas categorias profissionais de técnicos são, genericamente, as seguintes:

Técnico de grau IV. — É o trabalhador que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade com interferência nas diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior;

Técnico de grau III. — É o trabalhador que podendo supervisionar técnicos de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor dos órgãos de *line* da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de *line* da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau superior;

Técnico de grau II. — É o trabalhador que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, categoria ou nível superiores;

Técnico de grau I. — É o trabalhador que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.

Cláusula 6.^a**Regime de progressão salarial**

Os técnicos de grau I, quando completarem um ano de exercício efectivo de funções no nível x, transitam para o nível xi; quando completarem dois anos no nível xi, ascendem ao nível xii.

Cláusula 7.^a**Integração dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores técnicos serão integrados nas categorias profissionais de técnicos de grau I, II, III ou IV, segundo as funções que predominantemente exerçam.

2 — As empresas não poderão atribuir a qualquer trabalhador as funções previstas na cláusula 5.^a, com carácter de regularidade, sem que o reclassifiquem como «técnico».

Cláusula 8.^a**Níveis e categorias**

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

Categorias	Níveis
Técnico de grau IV	XV ou XVI
Técnico de grau III	XIV ou XV
Técnico de grau II	XII e XIII ou XIV
Técnico de grau I	X e XI ou XII

ANEXO I

Estrutura de qualificação de funções

1 — Quadros superiores:

Director-coordenador.

Director de serviços.

1 ou 2 — Quadros superiores ou médios:

Chefe de serviços.

Chefe de serviços de formação.

Chefe de serviços de prevenção e segurança.

Chefe de serviços de análise de riscos.

Coordenador geral de serviços comerciais.

Chefe de centro.

Chefe de análise.

Chefe de programação.

Chefe de exploração.

Gerente de hospital.

Técnico-coordenador geral de radiologia.

Técnico-coordenador geral de fisioterapia.

2 — Quadros médios:

Chefe de secção.

Tesoureiro.

Analista de organização e métodos.

Perito-chefe.

Técnico-chefe de formação.

Técnico-chefe de prevenção e segurança.

Técnico-chefe de análise de riscos.

Subchefe de secção.

Perito-subchefe.

Coordenador de zona e ou delegações.

Gerente de delegação.

Coordenador-adjunto de zona e ou delegações.

Subgerente de delegação.

Chefe de equipa (de técnicos comerciais).

Chefe de operação.

Técnico-chefe de radiologia.

Técnico-chefe de fisioterapia.

Técnico-subchefe de radiologia.
Técnico-subchefe de fisioterapia.

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

Encarregado de electricistas.
Chefe de equipa de electricistas.
Encarregado de refeitório.
Encarregado de lavandaria.
Encarregado de construção civil.
Capataz.
Construtor civil.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Técnico.
Actuário.
Técnico de contas.
Engenheiro técnico de construção civil.
Técnico de formação.
Técnico de prevenção e segurança.
Técnico de análise de riscos.
Inspector administrativo.
Secretário.
Tradutor-correspondente.
Assistente comercial.
Técnico de *software* de base.
Analista sénior.
Programador sénior.
Analista.
Analista-programador.
Programador.
Preparador de trabalhos.
Operador.

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário.
Regularizador de sinistros.
Analista auxiliar de organização e métodos.
Caixa.
Recepcionista.
Operador de máquinas de contabilidade.
Perito.
Encarregado do arquivo geral.
Técnico comercial.
Técnico de radiologia.
Técnico de fisioterapia.
Fiel de economato.

Técnico de reprografia.
Ecónomo de hotelaria.
Cozinheiro.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário.
Perito estagiário.
Estagiário comercial.

6 — Profissionais semiquualificados:

Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital.
Auxiliar de posto médico e ou hospital.
Cobrador.
Telefonista.
Coordenador de serviços gerais.
Encarregado de arquivo sectorial.
Empregado de serviços gerais.
Porteiro.
Vigilante.
Empregado de limpeza.
Oficial electricista.
Pré-oficial electricista.
Ajudante de electricista.
Dispenseiro.
Empregado de balcão de hotelaria.
Cafeteiro.
Empregado de refeitório.
Lavadeira/engomadeira.
Costureira.
Copeira.
Carpinteiro.
Pedreiro.
Pintor.
Trolha ou pedreiro de acabamentos.
Estucador.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais semi-qualificados:

Cobrador estagiário.
Telefonista estagiário.
Estagiário de serviços gerais.
Aprendiz de electricista.
Estagiário de hotelaria.
Servente de construção civil.

ANEXO II

Categorias e níveis

Níveis	1 - Comuns	2 - Técnico-administrativas	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
XVI	1.1 - Director-coordenador	-	-	-	-	-
XVI	1.2 - Director de serviços	-	-	-	5.1 - Gerente de hospital	-
XIV	-	2.1 - Chefe de serviços 2.2 - Chefe de serviços de formação 2.3 - Chefe de serviços de prevenção e segurança 2.4 - Chefe de serviços de análise de riscos 2.5 - Actuário 2.6 - Técnico de contas	3.1 - Coordenador geral de serviços comerciais	4.1 - Chefe de centro 4.2 - Chefe de análise 4.3 - Chefe de programação 4.4 - Técnico de <i>software</i> de base	5.1 - Gerente de hospital 5.2 - Técnico-coordenador geral de radiologia 5.3 - Técnico-coordenador geral de fisioterapia	-

Níveis	1 - Comuns	2 - Técnico-administrativas	3 - Comerciais	4 - De informática	5 - De serviços de saúde	6 - De manutenção e assistência
XII	-	-	-	4.5 - Chefe de exploração 4.6 - Analista sénior	-	-
XI	-	2.5 - Aduário 2.6 - Técnico de contas 2.7 - Chefe de secção 2.8 - Tesoureiro 2.9 - Analista de organização e métodos 2.10 - Perito chefe 2.11 - Técnico-chefe de formação 2.12 - Técnico-chefe de prevenção e segurança 2.13 - Técnico-chefe de análise de riscos	3.2 - Coordenador de zona e ou delegações 3.3 - Gerente de delegação	4.7 - Chefe de operação 4.8 - Programador sénior 4.9 - Analista 4.10 - Analista programador	5.4 - Técnico-chefe de radiologia 5.5 - Técnico-chefe de fisioterapia	-
X	-	2.14 - Subchefe de secção 2.15 - Perito-subchefe 2.16 - Técnico de formação 2.17 - Técnico de prevenção e segurança 2.18 - Técnico de análise de riscos 2.19 - Inspector administrativo 2.20 - Secretário	3.3 - Gerente de delegação 3.4 - Coordenador adjunto de zona e ou delegações 3.5 - Subgerente de delegação 3.6 - Chefe de equipa 3.7 - Assistente comercial	4.11 - Programador 4.12 - Preparador de trabalhos 4.13 - Operador (mais de 3 anos)	5.6 - Técnico-subchefe de radiologia 5.7 - Técnico-subchefe de fisioterapia	-
X	-	2.16 - Técnico de formação 2.17 - Técnico de prevenção e segurança 2.18 - Técnico de análise de riscos 2.21 - Correspondente-Tradutor 2.22 - Escriturário 2.23 - Regulizador de sinistros 2.24 - Analista auxiliar de organização e métodos 2.25 - Caixa 2.26 - Recepcionista 2.27 - Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos) 2.28 - Perito 2.29 - Encarregado de arquivo geral	3.6 - Técnico comercial	4.13 - Operador (menos de 3 anos)	5.8 - Técnico de radiologia (mais de 3 anos) 5.9 - Técnico de fisioterapia (mais de 3 anos)	5.1 - Fiel de economato 5.2 - Técnico de reprografia
IX	-	2.22 - Escriturário 2.25 - Recepcionista 2.27 - Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos) 2.28 - Perito 2.29 - Encarregado de arquivo geral	3.6 - Técnico comercial	-	5.8 - Técnico de radiologia (menos de 3 anos) 5.9 - Técnico de fisioterapia (menos de 3 anos)	5.1 - Fiel de economato 5.2 - Técnico de reprografia 5.3 - Cobrador
VIII	-	-	-	-	5.10 - Coordenador de auxílios de posto médico e ou hospital	5.4 - Telefonista 5.5 - Coordenador dos serviços gerais
VII	-	-	-	-	-	5.3 - Cobrador
VI	-	-	-	-	-	5.4 - Telefonista 5.6 - Encarregado de arquivo sectorial
V	-	-	-	-	5.11 - Auxiliar de posto médico e ou hospital	5.7 - Empregado de serviços gerais 5.8 - Porteiro 5.9 - Vigilante
IV	-	2.30 - Escriturário estagiário 2.31 - Perito estagiário	3.9 - Estagiário comercial	-	-	-
III	-	-	-	-	-	5.10 - Empregado de limpeza
II	-	-	-	-	-	5.11 - Cobrador estagiário 5.12 - Telefonista estagiário
I	-	-	-	-	-	5.13 - Estagiário de serviços gerais

ANEXO III

Categorias profissionais

1 — Categorias comuns:

1.1 — *Director-coordenador*. — É a categoria que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente

do órgão de gestão ou de outro director-coordenador, coordena dois ou mais directores de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção dele dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

1.2 — *Director de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador ou de um director de serviços, coordena no mínimo dois chefes de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.

2 — Categoria de serviços técnico-administrativos:

2.1 — *Chefe de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo duas secções, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente.

2.2 — *Chefe de serviços de formação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de formação, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da formação.

2.3 — *Chefe de serviços de prevenção e segurança*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de prevenção e segurança, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da prevenção e segurança.

2.4 — *Chefe de serviços de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, de um director-coordenador, de um director de serviços ou de um chefe de serviços, coordena no mínimo 10 trabalhadores com a categoria de técnico de análise de riscos, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar na área da análise de riscos.

2.5 — *Actuário*. — É o trabalhador habilitado com a licenciatura em Matemáticas ou outra, com a especialização de actuariado, que estuda tarifas, estabelecendo os cálculos actuais para o efeito, controla ou elabora a bases de cálculo das reservas matemáticas, desenvolve as formulações matemáticas para o processo estatístico das empresas ou executa as referidas estatísticas, bem como os estudos que delas derivam.

2.6 — *Técnico de contas*. — É o trabalhador que, ligado à empresa por contrato de trabalho, é responsável pela contabilidade desta, assinando os respectivos balanços.

2.7 — *Chefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, quatro trabalhadores que integram uma secção, entendida esta como uma unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

2.8 — *Tesoureiro*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que nas sedes das empresas superintende nas caixas e é responsável e ou co-responsável

pelo movimento de fundos e ou guarda de valores, bem como pela respectiva escrita, ou que nos escritórios centrais de Lisboa e Porto, quando os mesmos não sejam sedes das empresas, superintende no mínimo de três caixas, ainda que trabalhando estes em escritórios diferentes, localizados no respectivo concelho.

2.9 — *Analista de organização e métodos*. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na empresa que assegurem a maior eficiência e segurança.

2.10 — *Perito-chefe*. — É o perito que dirige uma secção técnica de peritagem, coordenando tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro peritos.

2.11 — *Técnico-chefe de formação*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de formação, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de formação, e tem a seu cargo a elaboração e ou ministração de quaisquer cursos de formação, destinados especialmente a trabalhadores de seguros e mediadores de seguros.

2.12 — *Técnico-chefe de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que dirige uma secção técnica de prevenção e segurança, coordenando, pelo menos, quatro técnicos de prevenção e segurança, e estuda, propõe e executa tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros.

2.13 — *Técnico-chefe de análise de riscos*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, exercendo funções de analista de riscos, coordena tecnicamente um grupo de, pelo menos, quatro técnicos de análise de riscos.

2.14 — *Subchefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o chefe de secção com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.15 — *Perito-subchefe*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao perito que coadjuva o perito-chefe com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.16 — *Técnico de formação*. — É o trabalhador que executa tarefas específicas no âmbito da formação, podendo ministrar quaisquer cursos dentro desse âmbito, destinados especialmente a trabalhadores e ou mediadores de seguros.

2.17 — *Técnico de prevenção e segurança*. — É o trabalhador que tem como função principal estudar, propor e executar tarefas técnicas ligadas à prevenção de sinistros e segurança e, eventualmente, participar na formação dentro da sua especialidade.

2.18 — *Técnico de análise de riscos*. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa, estuda e classifica riscos industriais, promovendo o seu correcto enquadramento nos itens tarifários e na política de aceitação da seguradora, e calcula a perda máxima provável; igualmente propõe medidas tendentes a melhorar os riscos, tendo em conta a perspectiva dos esquemas tarifários a aplicar.

2.19 — *Inspector administrativo*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja função dominante, predominantemente externa, consiste no exercício de, pelo menos, uma das seguintes funções: inspecionar as dependências e ou serviços das seguradoras nos âmbitos contabilístico, administrativo ou financeiro, podendo ainda inspecionar ou reconciliar contas com os mediadores ou

outras entidades, bem como receber, pagar saldos e dar apoio às cobranças no exterior.

2.20 — *Secretário*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que se ocupa do secretariado específico do órgão de gestão, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina, assegurando as respostas à correspondência corrente, falando, redigindo e dactilografando em português e outras línguas.

2.21 — *Correspondente-tradutor*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, traduzindo, retrovertendo e ou tendo a seu cargo a correspondência em língua estrangeira, ocupa a maior parte do seu tempo no desempenho destas tarefas, quer isoladamente quer em conjunto.

2.22 — *Escrivário*. — É o trabalhador que executa serviços técnicos ou administrativos sem funções de coordenação do ponto de vista hierárquico.

2.23 — *Regularizador de sinistros*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, por decisão expressa do órgão competente da empresa, analisa e determina o enquadramento da ocorrência na cobertura do contrato de seguro, define responsabilidades, decide da liquidação do sinistro e do pagamento, dentro das condições e montantes para que está autorizado, determinando o encaminhamento do respectivo processo ou o seu encerramento.

2.24 — *Analista auxiliar de organização e métodos*. — É o trabalhador que de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

2.25 — *Caixa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na sede ou dependência da empresa e ou postos médicos e ou hospitalares, tem como funções realizar recebimentos e ou pagamentos e elabora diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente, com as responsabilidades inerentes à sua função.

2.26 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que atende e esclarece tecnicamente o público na sede das empresas, substituindo o contacto directo entre os diferentes serviços da empresa e o público.

2.27 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que ocupa a maior parte do seu tempo operando com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

2.28 — *Perito*. — É o trabalhador cuja actividade exclusiva consiste em ouvir testemunhas e ou colher elementos necessários à instrução de processos de sinistros e ou averiguar acidentes e ou proceder à avaliação e ou liquidação de sinistros e ou efectuar peritagens e ou definir responsabilidades.

2.29 — *Encarregado de arquivo geral*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem a seu cargo a catalogação e o arquivo geral da correspondência e de outros documentos.

2.30 — *Escrivário estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de escrivário, executando serviços da competência deste.

2.31 — *Perito estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de perito e executa funções da competência deste.

3 — Categorias de serviços comerciais:

3.1 — *Coordenador geral de serviços comerciais*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de dois coordenadores de zona e ou dependências.

3.2 — *Coordenador de zona e ou delegações*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente de um chefe de serviços ou de um director de serviços, é responsável pela adaptação de métodos, processos e planos comerciais garantindo e contratando a execução dos serviços da área da sua competência, coordena hierárquica e funcionalmente mais de um gerente de delegação, chefe de equipa ou assistente comercial, além de assumir a responsabilidade da formação dos trabalhadores e mediadores de seguros a seu cargo.

3.3 — *Gerente de delegação*. — É o trabalhador que numa delegação da empresa é o responsável pela execução e controlo das respectivas tarefas técnico-administrativas ou técnico-administrativas e comerciais.

3.4 — *Coordenador-adjunto de zona e ou delegações*. — É o trabalhador que coadjuva o coordenador de zona e ou delegação, substituindo-o nas suas ausências.

3.5 — *Subgerente de delegação*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o gerente de delegação com carácter permanente e o substitui na sua ausência, desde que na delegação trabalhem pelo menos sete trabalhadores.

3.6 — *Chefe de equipa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador responsável pelo controlo e execução de planos comerciais e técnico-administrativos da empresa e que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de técnicos comerciais.

3.7 — *Assistente comercial*. — É o trabalhador que organiza e ministra cursos de formação técnico-comercial de agentes e ou vende e dá assistência exclusivamente a empresas.

3.8 — *Técnico comercial*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora do escritório da empresa, consiste em visitar e inspeccionar as representações das sociedades, apoiar tecnicamente os mediadores, promover e ou divulgar e ou vender o seguro, tendo em conta a sua função social, podendo dar apoio às cobranças e também, quando para tal tiver essa formação técnica e específica, vistoriar e classificar riscos, proceder à avaliação e ou liquidação e peritagem de sinistros.

3.9 — *Estagiário comercial*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de técnico comercial e executa serviços da competência deste.

4 — Categorias de serviços de informática:

4.1 — *Chefe de centro*. — É o trabalhador que, por delegação do seu órgão de gestão, tem sob a sua exclusiva responsabilidade a actividade de informática da empresa, coordenando e dirigindo superiormente o pessoal dos seus serviços.

4.2 — *Chefe de análise*. — É o trabalhador que, com funções de analista, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de analistas.

4.3 — *Chefe de programação*. — É o trabalhador que, com funções de programador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de programadores.

4.4 — *Técnico de «software» de base*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) A geração e manutenção do sistema operativo;
- b) A construção ou proposta de construção de programas utilitários e módulos de tratamento de interesse generalizado;
- c) A preparação de publicações técnicas na sua área de trabalho.

4.5 — *Chefe de exploração*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Coordenar o trabalho de operação, preparação de trabalho e recolha de dados;
- b) Planificar e controlar o trabalho da exploração em função dos calendários estabelecidos;
- c) Manter o contacto permanente com os utentes, com vista a assegurar o bom andamento das tarefas;
- d) Estabelecer com os utentes os calendários do processamento.

4.6 — *Analista sénior*. — o trabalhador a quem compete:

- a) Conceber, projectar e realizar, com vista ao tratamento automático da informação, as soluções que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes;
- b) Fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação;
- c) Elaborar os manuais para o utilizador e de exploração a nível de aplicação, bem como supervisionar os manuais de exploração dos programas;
- d) Acompanhar os projectos;
- e) Criar jogos de ensaio necessários à verificação do bom funcionamento das soluções implementadas.

4.7 — *Chefe de operação*. — É o trabalhador que, com funções de operador, exerce ainda a coordenação hierárquica e funcional de um grupo de operadores.

4.8 — *Programador sénior*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar, relativamente a cada programa, os trabalhos de assemblagem, compilação e teste, bem como elaborar o respectivo manual de exploração;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, para que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas;
- e) Acompanhar as soluções encontradas por programas do nível xi e a difusão de conhecimentos relacionados com a prática de linguagem e dos métodos de programação.

4.9 — *Analista*. — É o trabalhador que, recebendo do analista sénior, quando a dimensão de problema o justifique, as soluções de gestão que caracterizam os sistemas ou subsistemas de informação, desempenha todo o conjunto de tarefas no âmbito da análise orgânica, ou seja, a adaptação dessas soluções às características técnicas dos meios de tratamento automatizado da informação.

4.10 — *Analista-programador*. — É o trabalhador que, com funções de analista do nível xii, colabora ainda na programação dos subsistemas a seu cargo ou de outros.

4.11 — *Programador*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Desenvolver a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, respeitando os métodos e a linguagem de programação adoptados ou a adoptar no centro de processamento de dados;
- b) Preparar trabalhos de assemblagem, compilações e teste;
- c) Documentar os programas, segundo as normas adoptadas, para que a sua manutenção possa ser realizada por si ou por outro programador, incluindo o fluxograma, nos casos em que tal seja norma;
- d) Assegurar individualmente pequenos trabalhos de correcção de aplicações previamente montadas.

4.12 — *Preparador de trabalhos*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Preparar o trabalho para execução em computador, seguindo as instruções do manual de exploração;
- b) Escalonar os trabalhos enviados para computador por forma a cumprir os prazos determinados;
- c) Identificar e preparar os suportes que irão ser utilizados.

4.13 — *Operador*. — É o trabalhador a quem compete:

- a) Comandar e controlar um computador através do painel de comando e ou consola;
- b) Controlar a entrada e saída de ficheiros em *spool* em configuração com *spooling*;
- c) Proceder às operações sobre periféricos requeridas pelo sistema;
- d) Escalonar a entrada e saída de ficheiros em *spool* por forma a obter uma boa rendibilidade de equipamento periférico;
- e) Interpretar as mensagens de consola e proceder de acordo com os manuais de exploração.

5 — Categorias de serviços de saúde:

5.1 — *Gerente de hospital*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, na dependência directa do órgão de gestão da empresa, dirige administrativamente uma unidade hospitalar.

5.2 — *Técnico coordenador geral de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de radiologia, coordena e orienta dois ou mais serviços de radiologia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de radiologia médica, em obediência às disposições legais em vigor, designadamente

em matéria de protecção de segurança, respondendo no plano técnico perante o médico radiologista ou o director clínico.

5.3 — *Técnico coordenador geral de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe de fisioterapia, coordena e orienta dois ou mais serviços de fisioterapia médica, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções de consulta técnica, no planeamento e montagem dos serviços de fisioterapia médica, respondendo no plano técnico perante o médico fisiatra ou o director clínico.

5.4 — *Técnico-chefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de radiologia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.5 — *Técnico-chefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar qualquer serviço técnico necessário ou indispensável, coordena, dirige e controla todo o serviço de um sector de fisioterapia, respondendo directamente perante os seus superiores hierárquicos.

5.6 — *Técnico-subchefe de radiologia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de radiologia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.7 — *Técnico-subchefe de fisioterapia*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios do técnico de fisioterapia, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui na sua ausência.

5.8 — *Técnico de radiologia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de radiologia e ou câmara escura, sem funções de chefia.

5.9 — *Técnico de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico de fisioterapia, sem funções de chefia.

5.10 — *Coordenador de auxiliares de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de um grupo de trabalhadores auxiliares.

5.11 — *Auxiliar de posto médico e ou hospital*. — É o trabalhador que nos postos médicos e ou hospitais executa serviços não especificados.

6 — Categorias de serviços de manutenção e assistência:

6.1 — *Fiel de economato*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas e ou escritórios principais em Lisboa ou no Porto, tem à sua responsabilidade directa a guarda e movimento do material, artigos de escritório e impressos.

6.2 — *Técnico de reprografia*. — É o trabalhador que opera com máquinas de *offset* e ou outros equipamentos próprios ou complementares da actividade, podendo também trabalhar com fotocopiadores ou duplicadores, cuidando, em qualquer caso, da sua limpeza, conservação e reparação.

6.3 — *Cobrador*. — É o trabalhador que tem como função proceder à cobrança de recibos de prémios de seguros ou de quaisquer outros valores em Lisboa, Porto, local da sede da empresa ou em qualquer local da província, quando nestes tais funções não sejam desempenhadas por trabalhadores de carteira ou serviços externos.

6.4 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem como função exclusiva assegurar as ligações telefónicas.

6.5 — *Coordenador de serviços gerais*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de, pelo menos, quatro empregados de serviços gerais e ou estagiários de serviços gerais, executando serviços da competência daqueles.

6.6 — *Encarregado de arquivo sectorial*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao empregado de serviços gerais cuja função predominante, em secções ou serviços das sedes das empresas ou dos seus escritórios principais em Lisboa ou no Porto, é arquivar correspondência ou documentos, classificando-os para esse efeito, sendo responsável pelo funcionamento do respectivo arquivo.

6.7 — *Empregado de serviços gerais*. — É o trabalhador cujas tarefas consistem em tratar da expedição, levantamento, distribuição e entrega de correspondência, seja de que tipo for, auxiliar serviços de arquivo, atender e anunciar visitas, fazer serviços de estafeta, motorista, tirar fotocópias, auxiliar em diversos serviços de conservação de escritórios, podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de 60 dias úteis por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador.

6.8 — *Porteiro*. — É o trabalhador que, nos prédios, total ou parcialmente ocupados pela empresa e estando ao seu serviço, recebe e orienta visitantes, vigia entradas e saídas destes e recebe correspondência ou outros artigos destinados à empresa. Se o prédio for parcialmente ocupado pela empresa e sendo de sua propriedade, o porteiro obriga-se ainda a prestar aos inquilinos os serviços constantes do regulamento dos porteiros publicado pela câmara municipal da respectiva área, sem prejuízo do cumprimento do horário de trabalho previsto neste CCT.

6.9 — *Vigilante*. — É o trabalhador cuja função consiste em guardar os escritórios das empresas desde o encerramento até à abertura dos mesmos.

6.10 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a limpeza e arrumação dos escritórios.

6.11 — *Cobrador estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de cobrador, executando serviços da competência deste.

6.12 — *Telefonista estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para a função de telefonista, executando trabalhos da competência deste.

6.13 — *Estagiário de serviços gerais*. — É o trabalhador que se prepara para a função de empregado de serviços gerais, executando serviços da competência deste.

ANEXO IV

Tabela salarial para 2008

Níveis	2008
XVI	2 246
XV	1 941,50
XIV	1 538,50
XIII	1 270,50
XII	1 237
XI	1 110,50
X	1 035
IX	947
VIII	908,50
VII	871

Níveis	2008
VI	828,50
V	780
IV	705
III	659,50
II	628,50
I	532

ANEXO V

Transcrição das cláusulas 52.^a, 54.^a e 82.^a, n.º 3, do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, efectuada nos termos e para os efeitos da cláusula 51.^a, n.ºs 1 e 2, do presente CCT:

«Cláusula 52.^a**Benefícios complementares da segurança social**

1 — Todos os trabalhadores de seguros têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por invalidez ou velhice.

2 — O esquema de pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez acompanhará sempre, em relação aos períodos de carência, percentagens, antiguidade, idade e reforma ou quaisquer outros benefícios, o esquema da segurança social.

3 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela segurança social no 1.º mês em que se vença e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da segurança social ou em quaisquer outras circunstâncias, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 54.^a

4 — A pensão total terá o máximo de 80 % do ordenado anual à data da reforma e não poderá ser inferior a 50 % desse ordenado.

5 — A pensão total referida nos números anteriores é igual a 2,2 % do ordenado do trabalhador à data da reforma multiplicados pelo número de anos de serviço que o trabalhador tiver como trabalhador de seguros, seguidos ou interpolados, numa ou em várias seguradoras e ou resseguradoras e ou empresas de mediação e ou resseguros abrangidas por este contrato e ou portarias ou por diplomas legais de alargamento de âmbito do mesmo.

6 — O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 43.^a deste contrato à data da reforma.

7 — A entidade responsável pelo pagamento da pensão complementar a que se refere esta cláusula é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontra à data da reforma. Havendo entidades patronais anteriormente abrangidas por este CCT, estas são solidariamente responsáveis perante o trabalhador pela totalidade da pensão complementar, ficando a entidade que pagar sempre com o direito de reembolsar-se da parte que cabe, como co-responsáveis, às entidades patronais anteriores.

A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que, por qualquer outro motivo, não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será distribuída pelas restantes na proporção das respectivas responsabilidades.

8 — Nos casos previstos na cláusula 76.^a deste CCT, as sociedades ou empresas adquirentes, fundidas ou incorporantes tornam-se responsáveis pelo cumprimento do disposto neste número.

9 — O direito à reforma por velhice poderá se exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da segurança social.

10 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 70 anos de idade, a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique.

11 — Assim que o trabalhador tiver 60 anos de idade e 35 de serviço tem direito a requerer a sua reforma.

12 — Para os trabalhadores referidos nos n.ºs 9, 10 e 11, a pensão total é de 80 % do salário anual ilíquido à data da reforma, qualquer que seja a antiguidade.

13 — A pensão é paga no domicílio dos trabalhadores até ao final de cada mês, se outra forma de pagamento não for aceite por estes.

14 — Qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo para o efeito do n.º 5 desta cláusula.

15 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação de a empresa pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

16 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

17 — Sempre que um trabalhador deixe de estar ao serviço de uma sociedade de seguros, ou empresas de mediação, esta passar-lhe-á uma declaração donde conste o tempo de serviço efectivo prestado, para efeitos de concessão de pensões complementares.

18 — As empresas que pagam aos trabalhadores reformados percentagens superiores às previstas nesta cláusula não podem, sob pretexto algum, reduzi-las.

19 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados para além das previstas nesta cláusula não poderão em nenhuma circunstância ser retiradas.

20 — As empresas que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem adoptado um sistema geral de pensões complementares de reforma mais favorável do que o aqui estipulado obrigam-se a mantê-lo, mesmo em relação aos trabalhadores que vierem a reformar-se.

21 — O trabalhador que, tendo cumprido o período de carência da segurança social em anos seguidos ou interpolados de serviço efectivo, abandonar por qualquer motivo a actividade de seguros terá direito, no momento em que se reformar em qualquer outra actividade, à pensão complementar prevista nesta cláusula, desde que se verifiquem as seguintes condições:

a) A pensão de reforma recebida da sua nova actividade não atinja o limite máximo fixado no n.º 5 desta cláusula;

b) Seja respeitado o limite referido na alínea anterior em relação ao ordenado que tinha quando saiu da actividade seguradora.

Cláusula 54.^a

Actualização das pensões de reforma

1 — Todos os trabalhadores reformados beneficiarão de aumentos nas suas pensões complementares de reforma sempre que a tabela salarial seja alterada.

2 — Os aumentos serão iguais ao que sofrer a tabela salarial na categoria em que o trabalhador foi reformado, tendo em atenção o disposto no n.º 4.

3 — O regime aqui previsto aplica-se a todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se, excepto se à data da reforma não eram ou não forem trabalhadores de seguros há mais de três anos.

4 — Para efeitos de actualização, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{A \times 14}{12} \times P$$

sendo *A* o aumento mencionado no n.º 2 e *P* a percentagem fixada na altura da reforma de acordo com a cláusula 52.^a

5 — Em caso algum poderá a pensão total anual ultrapassar o ordenado mínimo líquido anual que o trabalhador receberia se se encontrasse no activo com a antiguidade que tinha no momento em que se reformou.

6 — Sempre que a pensão a cargo da segurança social sofra qualquer actualização, o trabalhador reformado fica obrigado a comunicá-la à empresa.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, até finais de Janeiro e de Julho de cada ano, o trabalhador reformado fará prova junto da empresa do quantitativo que nessas datas recebe da segurança social.

8 — O eventual excesso da pensão total, resultante dos aumentos da pensão a cargo da segurança social, tendo em conta o limite previsto no n.º 5, será compensado no pagamento da pensão complementar.

Cláusula 82.^a

Disposições transitórias

3 — As pensões dos já reformados à data da entrada em vigor dos CCT publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 1 e 10, de 8 de Janeiro de 1984 e de 15 de Março de 1984, respectivamente, serão actualizadas de acordo com a fórmula constante do n.º 4 da cláusula 54.^a, deduzidas do quantitativo que a segurança social vier a aumentar-lhes, sem que lhes possam ser retiradas quaisquer quantias que porventura tenham anteriormente ultrapassado o limite previsto no n.º 5 da mesma cláusula, embora a manutenção dessas quantias se possa traduzir numa progressiva redução percentual da diferença que se verificar entre a pensão total e aquele limite.»

Depositado em 19 de Agosto de 2008, a fl. 20 do livro n.º 11, com o n.º 234/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil, Madeiras e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil Madeiras e outro.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

- 1 —
2 —

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

- 1 —
2 —

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante no presente ACT, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para ao nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo centésimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);

b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

- a) 50 %, se prestado em tempo diurno;
b) 100 %, se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

- a) 200 %, em tempo diurno;
b) 250 %, em tempo nocturno.

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

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — a retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;
HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM \times 1,75}{30}$$

sendo:

- A* — acréscimo;
VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM \times 0,75}{30}$$

sendo:

A — acréscimo;
VM — vencimento mensal;

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 3,35 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

.....

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)

4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 3,25;
Almoço ou jantar — € 11,65;
Ceia — € 3,25.

- 5 —
- 6 —

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públi-

cos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8 —
9 —

a)
b)
c)

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

.....

Cláusula 38.^a

Feriados

1 —
2 —
3 —

Cláusula 39.^a

Férias

1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1 —
2 —
a)
b)
c)
3 —
4 —
a)
b)
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

6 —
7 —
8 —
9 —
10 —

a)
b)
c)

11 —

Cláusula 42.^a

Retribuição durante as férias

1 —
2 —
3 —

a)
b)

4 —
5 —

Cláusula 43.^a

Definição de falta

1 —
2 —

a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h)
i)
j)
k)

3 —

a)
b)
c)

4 —
5 —

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 46.^a**Efeitos das faltas**

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 47.^a**Licença sem retribuição**

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 48.^a**Impedimento prolongado**

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 49.^a**Cessação do impedimento prolongado**

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO VIII**Cessação do contrato de trabalho**

.....

CAPÍTULO IX**Condições particulares de trabalho**

.....

CAPÍTULO X**Comissão paritária**

.....

CAPÍTULO XI**Sistema de mediação laboral****Cláusula 92.^a****Princípio geral**

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior («Comissão paritária»), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução

de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XII**Direito à informação e consulta****Cláusula 93.^a****Princípio geral**

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

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

Cláusula 94.^a**Informação e consulta**

1 — A LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, LACTICOOP, SGPS — Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

2 — As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIII**Disposições finais****Cláusula 95.^a****Prémio de antiguidade**

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 96.^a**Reclassificação profissional**

1 — O empregador deverá, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste ACT, proceder à reclassificação dos

seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto no número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto do empregador; no caso de reclamação, o empregador deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente ACT.

Cláusula 97.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

.....

ANEXO II

Condições específicas

.....

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director-geral	1 328
II	Director de departamento	1 174
	Director fabril	
III	Assessor técnico do grau III	1 021
	Chefe de serviços	
IV	Assessor técnico do grau II	912
	Chefe de laboratório	
	Profissional de engenharia do grau IV	
	Técnico de fabrico	
V	Assessor técnico do grau I	790
	Assistente comercial	
	Chefe de centro de informática	
	Profissional de engenharia do grau III	
	Técnico de manutenção	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
VI	Ajudante chefe de laboratório	704
	Chefe de secção	
	Monitor	
	Profissional de engenharia do grau II	
	Programador	
VII	Assistente administrativo principal	657
	Encarregado de armazém	
	Inseminador	
	Operador de informática	
	Profissional de engenharia do grau I	
	Secretário(a)	
	Técnico de higiene e segurança industrial	
VIII	Ajudante de encarregado de armazém	614
	Analista principal	
	Assistente administrativo de 1. ^a	
	Caixa	
	Encarregado electricista	
	Encarregado de fogueiro	
	Encarregado metalúrgico	
	Encarregado de posto de concentração	
	Encarregado de transportes	
	Encarregado de vulgarizadores	
	Fiel de armazém	
	Vendedor	
IX	Afinador de máquinas de 1. ^a	580,50
	Analista de 1. ^a	
	Assistente administrativo de 2. ^a	
	Bate-chapas de 1. ^a	
	Cobrador	
	Encarregado de secção	
	Foguetiro de 1. ^a	
	Mecânico auto de 1. ^a	
	Mecânico de frio de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Oficial electricista de mais de três anos	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
X	Ajudante encarregado de secção	561
	Contrastador de 1. ^a	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Demonstrador(a)	
	Encarregado de colhedor de amostras	
	Operário especializado	
	Recepcionista	
	Vulgarizador de 1. ^a	
XI	Afinador de máquinas de 2. ^a	547
	Analista de 2. ^a	
	Analista auxiliar	
	Assistente administrativo de 3. ^a	
	Bate-chapas de 2. ^a	
	Contrastador de 2. ^a	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Distribuidor	
	Foguetiro de 2. ^a	
	Mecânico auto de 2. ^a	
	Mecânico de frio de 2. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial electricista até três anos	
	Operário de laboração de 1. ^a	
	Repositor(a)	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Telefonista	
	Vulgarizador de 2. ^a	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
XII	Afinador de máquinas de 3. ^a Ajudante de motorista Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3. ^a Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Pedreiro Serralheiro mecânico de 3. ^a	520
XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3. ^a Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Vulgarizador de 3. ^a	503
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	490
XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	470
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza	450
XVII	Ajudante de electricista do 1.º ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacária	445
XVIII	Encarregado de local de recolha	3,15/hora

Oliveira de Azeméis, 10 de Julho de 2008.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela LACTICOOP, SGPS, Unipessoal, L.^{da}:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

João Alberto Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

José Luís Alves Portela, mandatário.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Artur Coimbra Reis, mandatário.

Depositado em 14 de Agosto de 2008, a fl. 20 do livro n.º 11, com o n.º 233/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa obriga, no território nacional, à actividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e, por outra, o Sindicato outorgante e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

2 — O presente acordo abrange 1 empregador e 32 trabalhadores.

3 — A quaisquer matérias não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 541.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, será aplicável o disposto nesse Código.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor após a publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2 — O presente AE deve ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção daquela.

4 — A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no n.º 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

2 — É vedado à empresa fixar até à idade legal de reforma um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, com contrato sem termo, contrato a termo certo igual ou superior a seis meses ou contrato a termo incerto cuja duração se preveja superior a seis meses, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 — Nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o prazo previsto no número anterior é de 15 dias.

3 — Na contratação de funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 60 dias.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição temporária de trabalhador

Em caso de necessidades temporárias da empresa e pelo tempo estritamente necessário para a satisfação dessas necessidades, o empregador pode recorrer à contratação de trabalhadores, no regime do contrato de trabalho a termo, segundo as normas previstas no Código do Trabalho, nos artigos 127.º a 145.º

Cláusula 7.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através da escala de embarque existente no Sindicato.

2 — Sempre que a Svitzer recorra às escalas de embarque existentes no Sindicato, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior, o tripulante apresentará, obrigatoriamente, ao armador a credencial do Sindicato.

4 — O armador poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque do Sindicato.

Cláusula 8.^a

Definição profissional da categoria

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

Cláusula 9.^a

Acesso e promoção dos trabalhadores do tráfego local

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior, observando-se como único critério de promoção a competência profissional do trabalhador.

2 — Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre do tráfego local os inscritos marítimos devidamente habilitados com a carta de mestre, salvo os casos previstos na lei.

3 — Os marinheiros de 2.^a classe que tenham completado dois anos de serviço na profissão ascenderão automaticamente à categoria imediata.

4 — Só poderão desempenhar os cargos de maquinista práticos os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 10.^a

Acesso e promoção dos trabalhadores do tráfego costeiro

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior, observando-se como único critério de promoção a competência profissional do trabalhador.

2 — Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre, contramestre ou mestre costeiro os inscritos marítimos devidamente habilitados com a carta respectiva, salvo os casos previstos na lei.

3 — Só poderão desempenhar os cargos de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

A Svitzer é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

a) Respeitar o disposto neste AE quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;

c) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres do empregador

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

b) Tratar com urbanidade o trabalhador e, sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;

d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança dos trabalhadores;

e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;

f) Permitir aos trabalhadores o exercício de cargos, para os quais seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical;

g) Para o exercício das suas funções, apenas um dos membros da direcção sindical, a indicar nos primeiros 15 dias de Janeiro de cada ano civil, beneficia de um crédito de horas correspondente a 4 dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição; os demais membros da direcção sindical usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 33 faltas por ano;

h) Instalar condições materiais nas unidades de produção, com vista ao convívio e bom ambiente social;

i) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo I, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AE;

j) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

k) Enviar mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou transferência bancária, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhado do respectivo mapa de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores, se estes o solicitarem por escrito ao empregador;

l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

m) Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho nas relações com o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;

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

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

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

h) Dar estrito cumprimento ao presente AE;

i) Aumentar a sua cultura, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Usar o equipamento de protecção e segurança que lhe for distribuído, bem como cumprir todas as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas na lei, no presente acordo ou decorrentes de ordens dos superiores hierárquicos, nomeadamente tomar conhecimento e conhecer todas as normas constantes do manual de segurança da empresa;

k) Não ingerir álcool durante o período e no local de trabalho de acordo com o regulamento da empresa;

l) Sujeitar-se ao despiste do álcool e da toxicod dependência;

m) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

n) Guardar sigilo profissional sobre todas as informações de que tiverem conhecimento no desempenho ou por causa do desempenho das suas funções.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à Svitzer:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho com o único objectivo de, com essa modificação, diminuir a retribuição do trabalhador, salvo havendo o seu acordo e nos casos previstos na lei e no presente AE;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:

Delegados sindicais;

Comissões de delegados sindicais;

Comissões de delegados intersindicais.

Cláusula 14.^a-A

Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, o empregador obriga-se ao pagamento de uma indemnização que será no máximo de € 300 por cada trabalhador.

CAPÍTULO IV

Condições da prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Transmissão de ordens

As ordens e instruções serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito.

Cláusula 16.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções, enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, acidente, serviço militar, licença sem vencimento ou passagem à reforma do trabalhador substituído.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar regularmente em embarcações registadas no tráfego local, costeiro ou internacional considera-se local habitual de trabalho o respectivo porto de registo da embarcação.

2 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho.

3 — A empregador custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação, nos termos das cláusulas seguintes.

4 — Quando a deslocação exceder 15 dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual, por um período de 2 dias.

5 — Não são consideradas as cláusulas anteriores nas viagens costeiras nacionais e internacionais abrangidas pelo regime da Cláusula 20.^a

Cláusula 18.^a

Navegação fora da barra na área de Cascais

1 — No caso de uma embarcação de tráfego local, costeiro ou internacional sair para a área de Cascais, se o tempo total de saída de barra for inferior a oito horas, essas horas serão contadas, para efeitos de retribuição, como horas extraordinárias, garantindo-se sempre o direito ao pagamento de um valor correspondente a um mínimo de três horas. Se o tempo total de saída de barra ultrapassar as oito horas, para efeitos de retribuição, esse tempo será contado como um dia de fora de barra.

2 — Se durante o horário de trabalho, o trabalhador tiver de sair de barra mais de uma vez, essas horas serão somadas para efeitos de cálculo das horas extraordinárias trabalhadas.

Cláusula 19.^a

Navegação costeira nacional e internacional

1 — Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária (bóia n.º 2 da baía de Cascais) durante os períodos de viagem, os trabalhadores terão direito à seguinte remuneração diária:

a) Mestre — € 205;

b) Maquinista — € 205;

c) Marinheiro — € 164.

2 — Nas estadias noutra porto que não o de registo, os trabalhadores terão direito, enquanto durar a estadia, a um complemento diário de embarque nos seguintes valores:

a) Mestre — € 174,25;

b) Maquinista — € 174,25;

c) Marinheiro — € 143,50.

3 — O início da viagem será contabilizado a partir do momento em que o trabalhador se apresente a bordo da embarcação.

4 — Os horários de referência para contagem dos períodos de viagem são as vinte e quatro horas diárias (das 0 às 24 horas).

5 — Para efeitos de retribuição nos termos do n.º 1, nos dias de partida e chegada serão apurados por períodos de doze horas caso não ultrapasse as 12 horas (meia diária).

6 — A alimentação é fornecida pela empresa.

7 — No caso de uma embarcação sair para fora do porto de registo, o trabalhador que, cumulativamente às suas funções, desempenhar, efectivamente, a função de cozinheiro terá direito ao pagamento da quantia de € 12,81 por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar ou em porto.

8 — A empresa obriga-se a efectuar seguros de viagem, no valor de € 19 500 para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de registo até ao regresso ao mesmo.

9 — Sempre que os trabalhadores se encontrem em viagem e durante o tempo que esta durar, cessa o regime de subsídio de disponibilidade a partir do 4.º dia de fora de barra do porto de Lisboa, bem como o valor proporcional do subsídio de transporte correspondente ao período em viagem.

10 — Sempre que os trabalhadores passem do regime de disponibilidade para o de fora de barra, as folgas interrompidas ou adquiridas deverão ser gozadas a seguir ao regresso da viagem, conforme a disponibilidade da empresa, assim como as folgas adquiridas em fora de barra (domingos e feriados). Porém, será sempre assegurado ao trabalhador o mínimo de um dia de descanso.

Cláusula 20.^a

Reparações em estaleiro

1 — Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma reparação, excepto se localizada no porto de Lisboa, os mestres, maquinistas e marinheiros terão direito, enquanto a embarcação se encontrar em reparação, a uma remuneração diária de € 30, que inclui já o valor das refeições, mantendo-se o pagamento do subsídio de disponibilidade, assim como outros subsídios existentes.

2 — Durante o período de reparação, os trabalhadores designados saem da escala descrita no anexo II e ficam em exclusivo a tempo inteiro na reparação, podendo, em caso excepcional, ter de efectuar manobras a bordo dos rebocadores.

3 — O horário de trabalho será das 8 às 17 horas, no dias úteis.

4 — Fora deste horário e aos sábados, domingos e feriados, o trabalho prestado no estaleiro será considerado trabalho extraordinário.

5 — O transporte dos tripulantes para o estaleiro é da responsabilidade da empresa.

6 — No caso de os tripulantes optarem pela estadia no local do estaleiro, e de a empresa com isso concordar, desde que a distância de Lisboa seja superior a 100 km, a empresa assumirá os custos do alojamento em unidade hoteleira por si designada, assim como a remuneração diária passará a ser de € 50.

Cláusula 21.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas

de transporte a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

Cláusula 21.^a-A

Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 48.^a

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 22.^a

Regime de disponibilidade

1 — A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade, conforme escala acordada entre os trabalhadores e a empresa e revista anualmente (que consta como anexo II) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2 — O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho quando forem chamados.

3 — A chamada deve, sempre que possível, ser feita com uma antecedência mínima de seis horas.

4 — Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitem.

5 — Os horários de trabalho e os respectivos turnos serão os constantes na escala apresentada como anexo II.

6 — Nos turnos de vinte e quatro horas, dois rebocadores serão ocupados por duas tripulações que deverão permanecer a bordo por um período de vinte e quatro horas, com início às 8 horas e fim às 8 horas do dia seguinte.

7 — Em cada um dos dias da semana (excluindo sábados, domingos e feriados) outros dois rebocadores serão ocupados por tripulações que cumprirão um horário de oito horas, das 8 às 16 horas, este horário não ficará limitado às oito horas, mas deve ser inferior a vinte e quatro horas aplicáveis.

8 — As tripulações do número anterior não terão direito a qualquer compensação e ou pagamento de horas extraordinárias, estando o pagamento do trabalho para além das 16 horas garantido pelo pagamento do subsídio de disponibilidade.

9 — A escala de serviço prevê ainda tripulações em *standby* para cumprimento de trabalho extraordinário, que será pago como horas extraordinárias, caso sejam necessários mais de quatro rebocadores ou tripulantes.

10 — Sábados, domingos e feriados oficiais portugueses constituirão dias de descanso para as tripulações em turnos de oito horas; no entanto, estas tripulações (de acordo com a escala) estarão disponíveis para trabalhar em regime de horas extraordinárias, sempre que tal seja necessário durante esses dias.

11 — Será aplicável um período de descanso de seis horas a bordo, nos turnos de vinte e quatro horas, que poderão ter de ser interrompidas em caso de emergência, que requeira actuação urgente, e que deverão ser retomadas após terminado o trabalho.

12 — No caso de não estar completa uma equipa de tripulantes, por quaisquer motivos, tais como doença ou ausência por viagem fora de barra, serão chamados os tripulantes pela ordem sucessiva, conforme a escala do anexo II, até ao limite de oito dias.

13 — No caso de os trabalhadores das tripulações em *standby* (5.ª e 6.ª tripulações da escala constante como anexo II) que estiverem no período de folga, serem convocados para vir efectuar uma manobra, se vierem a ser dispensados em virtude do cancelamento ou alteração do serviço, o empregador pagará o equivalente a duas horas de trabalho suplementar, excepto se a anulação ou o cancelamento for efectuado com duas horas de antecedência.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

Cláusula 24.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2 — Consideram-se atendíveis os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino;
- b) Participação em actividades sindicais, nos termos da lei, pelos representantes dos trabalhadores;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este AE, são as seguintes:

Mestres — € 1127,50;
Maquinistas — € 1127,50;
Marinheiros — € 922,50.

3 — A contrapartida do trabalho compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 26.^a

Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores, através de transferência bancária.

Cláusula 27.^a

Documento de pagamento

O empregador é obrigado a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um recibo de vencimento, do qual conste o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho correspondente à retribuição, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho prestado no período normal de trabalho e as horas extraordinárias, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

Diuturnidades

Por cada dois anos de antiguidade na empresa o trabalhador tem direito a uma diuturnidade correspondente a 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de alimentação mensal de € 135,73.

2 — Durante as horas extraordinárias efectuadas ao fim de semana ou em dias feriados será aplicável um subsídio de alimentação de € 6,17, se o número de horas extraordinárias for superior a quatro horas, excluindo-se desta contabilidade o tempo de deslocação.

3 — Por cada turno de vinte e quatro horas efectivamente trabalhado, o subsídio de alimentação normal para pequeno-almoço/jantar e ceia é de € 10 por turno.

4 — As tripulações em turnos de oito horas terão direito a receber um subsídio diário de refeição no valor de € 6,17 nos seguintes casos:

- a) Se estiverem a trabalhar entre as 20 e as 21 horas; ou
- b) Se durante os dias úteis trabalharem mais de quatro horas no período correspondido entre as 16 e as 8 horas do dia seguinte (excluindo-se desta contagem os tempos de mobilização e desmobilização).

Cláusula 30.^a

Subsídio de transportes

1 — Para os tripulantes que usem regularmente um meio de transporte próprio (com o acordo e a autorização

da empresa), será pago um subsídio de transporte mensal no valor de € 195,50.

2 — Para os tripulantes que usem regularmente o transporte da empresa, em qualquer caso de impossibilidade de usarem o mesmo, deverão deslocar-se para o serviço utilizando o meio de transporte que a empresa considerar mais adequado. A empresa suportará estas despesas de deslocação.

3 — Se no número anterior for utilizada viatura própria, as despesas de deslocação serão pagas conforme as normas em vigor.

Cláusula 31.^a

Subsídio de disponibilidade de saída de barra

Os tripulantes que demonstrem disponibilidade de sair da barra têm um subsídio mensal no montante de € 65,19.

Cláusula 32.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — Os subsídios mensais relativos aos períodos de trabalho contínuo ficam definidos da seguinte forma:

- a) Mestre de tráfego local — € 954;
- b) Maquinista prático — € 954;
- c) Marinheiro de tráfego local — € 742.

2 — As quantias apresentadas no número anterior aplicam-se apenas em caso de trabalho efectivo.

3 — O subsídio de disponibilidade será pago juntamente com o salário mensal.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho suplementar e folgas

1 — A remuneração das horas extraordinárias é de € 11,44 para mestres de tráfego local e maquinistas práticos e de € 8,74 para marinheiros de tráfego local.

2 — Em qualquer período de horas extraordinárias será aplicável uma hora adicional para mobilização e uma hora adicional para desmobilização. No entanto, se o período de horas extraordinárias for imediatamente precedido ou seguido por um turno, não serão contabilizadas horas de mobilização ou desmobilização.

3 — Nas saídas de turno, o trabalhador ganha horas extraordinárias se exceder o horário em quinze minutos (será considerado como finalização do trabalho), mas só adquire um dia de folga se trabalhar mais de duas horas extraordinárias, antes de iniciar ou depois de terminar o seu turno.

4 — Qualquer período de horas extraordinárias necessário será cumprido pelas tripulações de acordo com o indicado e planeado no horário.

5 — As tripulações que se encontrem no seu período de *standby* de acordo com a escala e que sejam contactadas para trabalhar em regime de horas extraordinárias receberão o pagamento das horas extraordinárias, de acordo com o n.º 1 desta cláusula, e um dia de folga em tempo por cada vinte e quatro horas, independentemente do número de horas cumpridas ou do número de vezes que tenham realizado durante essas vinte e quatro horas. Se o período

de horas extraordinárias coincidir com uma mudança de dias (trabalho iniciado num dia antes das 8 horas e terminado no dia seguinte depois das 8 horas), isto será considerado como finalização do trabalho do dia anterior e não será contabilizado novamente como sujeito a um dia de compensação.

6 — As tripulações que estejam a cumprir os turnos de oito horas, de acordo com a escala, aos sábados, domingos e feriados e que sejam contactadas para trabalhar em regime de horas extraordinárias serão remuneradas pelas horas extraordinárias de acordo com o n.º 1 desta cláusula.

7 — As tripulações do número anterior têm direito a um dia de folga sempre que completarem um total de trinta e duas horas extraordinárias, não se contabilizando para este período o tempo de mobilização e desmobilização, nem as duas horas de trabalho referidas no n.º 13 da cláusula 22.^a

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — A empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição praticada (retribuição base e diuturnidades).

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da sua cessação, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — Os trabalhadores que, na referida época, não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 35.^a

Operações de salvamento

Sempre que um rebocador participe numa operação de salvamento de um navio, não podem os tripulantes reclamar qualquer tipo de remuneração de salvamento ou quaisquer outras quantias devidas na sequência e com base nesse salvamento, junto da empresa, armador ou companhia de seguros.

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação do trabalho — Férias e faltas

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e descanso complementar

Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme a escala constante do anexo II.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;

1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa (13 de Junho).

Cláusula 38.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado, ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportarem, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que o trabalhador entrou ao serviço, excepto no ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 39.^a

Gozo de férias

1 — O período de férias será gozado em dias seguidos.

2 — As férias serão marcadas de forma que cada tripulação tenha aproximadamente duas semanas de férias consecutivas durante a época de Inverno e duas semanas consecutivas durante a época de Verão.

3 — A sequência dos períodos de férias de cada tripulação mudará todos os anos segundo uma ordem fixa, a fim de garantir que todas as tripulações gozam férias em diferentes períodos ao longo do ano.

4 — A pedido do trabalhador, serão marcados os dias de férias em falta para além dos dois períodos de férias descritos no n.º 1, conforme a disponibilidade da empresa e segundo o mesmo sistema de rotatividade de planeamento das férias descrito no n.º 2.

Cláusula 40.^a

Marcação e cumulação de férias

1 — Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre os trabalhadores e a Svitzer, sendo, para o efeito, elaborado um mapa, até ao fim do mês de Março. Na falta de acordo a marcação das férias será feita pela empresa.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar poderá ser concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Deverá ser considerado, na escolha do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de fixar determinado período e bem assim o caso de trabalhadores-estudantes em época de exames.

5 — A empresa obriga-se a dar aos seus trabalhadores imediato conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste, nos 15 dias imediatos, ao Sindicato outorgante deste AE.

Cláusula 41.^a

Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, devendo os dias de férias não gozados ser marcados por acordo ou pelo empregador, na falta de acordo entre as partes.

2 — No caso de o trabalhador chegar ao fim do ano sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, poderá gozá-las até 30 de Abril do ano civil seguinte.

3 — Na impossibilidade de o trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, o gozo das férias será substituído pela remuneração dos dias de férias que o trabalhador deixou de gozar.

4 — A justificação de doença a que se refere esta cláusula só pode ser comprovada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos serviços médico-sociais, através dos respectivos boletins de baixa.

5 — A situação de doença pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

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

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 42.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por retribuição suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos neste AE.

2 — O trabalhador pode porém, com o acordo da empresa, renunciar parcialmente ao direito a férias recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 43.^a**Violação do direito a férias**

1 — A entidade patronal que, com culpa, não cumpra total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorra, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 44.^a**Subsídio de férias**

1 — A retribuição durante o período de férias compreende o valor correspondente à retribuição base e diuturnidades.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias no mesmo valor da retribuição referida no número anterior.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e respectivo subsídio.

4 — O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores com contrato a termo.

Cláusula 45.^a**Licença sem retribuição**

1 — A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho e faz cessar os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 46.^a**Faltas**

Toda a matéria das faltas, tipos de faltas, sua comunicação e efeitos das mesmas é regida pelas normas do Código do Trabalho, nos termos dos artigos 224.º a 232.º

CAPÍTULO IX**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 47.^a****Da cessação do contrato**

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho, nos termos dos artigos 382.º a 450.º

Cláusula 48.^a**Indemnizações**

1 — Para efeito das indemnizações previstas na lei e neste AE, estas serão calculadas da seguinte forma:

a) Um mês de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver menos de 8 anos de antiguidade na empresa;

b) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver 8 ou mais anos de antiguidade.

c) Caso a oposição à reintegração seja julgada procedente e o trabalhador tenha mais de 15 anos de antiguidade na empresa, a indemnização será determinada de acordo com a lei.

2 — A indemnização, independentemente do tempo da antiguidade do trabalhador, nunca poderá ser inferior a três meses de retribuição, e no caso de fracção de ano o valor de referência do número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — O trabalhador receberá, sempre, por completo o mês em que se verifique a cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO X**Poder disciplinar****Cláusula 49.^a****Poder disciplinar**

A matéria relativa ao exercício do poder disciplinar pelo empregador é a prevista nos artigos 365.º a 376.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI**Saúde, higiene e segurança****Cláusula 50.^a****Reconversão de trabalhadores incapacitados**

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a empresa diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 51.^a**Morte ou incapacidade do trabalhador**

1 — Por falecimento do trabalhador todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — A Svitzer efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 21 000, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo

se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 52.^a

Higiene e segurança no trabalho

A empresa deve proporcionar aos trabalhadores instalações com boas condições de higiene e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

CAPÍTULO XII

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 53.^a

Maternidade e paternidade

Os direitos relativos à protecção da maternidade e da paternidade regem-se pelo previsto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação, segundo o previsto nos artigos 33.º a 52.º do Código.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 54.^a

Formação profissional

As obrigações do empregador quanto à formação profissional dos trabalhadores regem-se pelo previsto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação, segundo o previsto nos artigos 123.º a 126.º do Código.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária — Constituição e competência

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, com participação na discussão, mas sem direito de voto.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão permanentes, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como parte integrante do presente AE.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 56.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Entende-se que o presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável que a regulamentação existente, nomeadamente o CCT do sector e o protocolo celebrado em 29 de Dezembro de 2006, entre a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ e respectivas adendas.

Cláusula 57.^a

Multas

O não cumprimento por parte do empregador das normas estabelecidas neste AE constitui violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

ANEXO I

Funções e categorias profissionais

1.1 — Descrição das funções do mestre

Responsabilidades

O mestre é sempre responsável pelo navio e sua tripulação.

O mestre está subordinado ao director de operações.

O mestre é responsável por:

- 1) Disponibilidade do navio e tripulação;
- 2) Bom estado do navio em termos técnicos e operacionais;
- 3) Segurança do navio e da tripulação;
- 4) Ter a bordo membros de tripulação treinados e qualificados;
- 5) Cumprir todas as decisões legais, regras e outras instruções;
- 6) Fazer cumprir as políticas, normas e instruções a toda a tripulação;
- 7) Comportamento e apresentação de vestuário correcto dos membros da tripulação;
- 8) Tomar providências para corrigir situações anómalas ou quando se constata que algo está em falta;
- 9) Conduzir toda a comunicação do navio, tanto oralmente como por escrito;
- 10) Propor alterações, ordenar e cumprir o *Manual da Qualidade e Segurança*.

Competências

É da competência do mestre:

- 1) Comandar o navio e a tripulação;
- 2) Tomar as decisões necessárias para a execução das tarefas a seu cargo de forma segura e satisfatória para o cliente;
- 3) Fazer pedidos de material necessário para o navio;
- 4) Realização de reuniões de funcionamento e avaliações dos membros da tripulação;

- 5) Avaliar procedimentos e instruções de trabalho;
- 6) Reportar não conformidades e falhas aos serviços de operações;
- 7) Adquirir produtos alimentares, produtos de limpeza e pequeno material.

Tarefas

As tarefas do mestre são:

- 1) Executar as assistências com profissionalismo e em concordância com as ordens/indicações dadas pelo serviço de operações;
- 2) Dar ordens para testar regularmente equipamentos e material a bordo;
- 3) Fornecer à tripulação os detalhes das operações a executar;
- 4) Manter-se informado sobre as condições de trabalho;
- 5) Manter completos, actualizados e disponíveis para consulta da tripulação os manuais, bem como outros documentos obrigatórios a bordo;
- 6) Comunicar avarias ao serviço de operações/director técnico;
- 7) Preencher na íntegra, atempadamente e de forma correcta, o diário de bordo da ponte, declarações de avaria e outros;
- 8) Comunicar anomalias e falhas de funcionamento aos serviços técnicos;
- 9) Comunicar de imediato ao serviços de operações doenças ou acidentes a bordo;
- 10) Comunicar aos serviços técnicos necessidades de reparação ou manutenção;
- 11) Apresentação por escrito dos pedidos de equipamento aos serviços técnicos;
- 12) Preencher correctamente e assinar os registos de reboque;
- 13) Preenchimento e apresentação de declarações, de acordo com tarifas válidas de ajudas de custo à tripulação;
- 14) Distribuir tarefas a bordo, para adquirir e transportar os produtos alimentares e para a preparação de refeições.

1.2 — Descrição das funções do maquinista

Responsabilidades

O maquinista é responsável por toda a instalação de máquinas do navio.

O maquinista responde perante o mestre.

O maquinista é responsável por:

- 1) Executar as actividades de controlo nas instalações de máquinas, de forma a assegurar a disponibilidade do navio;
- 2) Detectar e registar falhas e anomalias técnicas;
- 3) Manter a nível correcto o tanque de combustível e de óleos de lubrificação;
- 4) Tomar decisões de forma a assegurar o funcionamento seguro da casa das máquinas e evitar situações que não sejam seguras;

5) Tomar medidas correctivas no caso de terem sido constatadas não conformidades ou avarias;

6) Cumprir a legislação respeitante à segurança do navio, tripulação e ambiente;

7) Observância das normas e disposições regulamentares.

Competências

O maquinista é autorizado a requisitar material para os sectores da sua responsabilidade.

Tarefas

As tarefas do maquinista são:

1) Testar regularmente o sistema de segurança, o sistema de combustível, válvulas de fecho rápido, válvulas de incêndio, instalação de incêndio e bocas-de-incêndio, alarmes, máquinas auxiliares, bombas de trasfega e de emergência, bem como de outros sistemas ou equipamentos que de si dependam;

2) Fazer o levantamento e programar a reparação de avarias;

3) Comunicar as avarias à direcção técnica;

4) Executar correctamente os procedimentos necessários para a funcionalidade óptima da máquina principal e máquinas auxiliares;

5) Fornecer à sua equipa os detalhes das operações a executar;

6) Preencher na íntegra atempadamente e de forma correcta o diário da casa das máquinas;

7) Apoiar o(s) tripulante(s) do convés, desde que possível, antes e depois das assistências;

8) Apoiar o(s) tripulante(s) do convés, desde que possível, nas tarefas de manutenção do convés;

9) Executar os trabalhos indicados nos relatórios de máquinas e listas técnicas de controlo da segurança do navio;

1) Preencher relatórios de portos (só para os navios da classe «ASD», actualmente o *S. Lisboa* e o *S. Leixões*)

11) Auxiliar na navegação durante nevoeiro e situações de má visibilidade através de observação do radar e vigilância extra;

12) Controlar (*S. Lisboa* e *S. Leixões*), desde que possível, o(s) guincho(s), durante as serviços de assistência.

1.3 — Descrição das funções do marinheiro

Responsabilidades

O marinheiro é responsável pela execução correcta das tarefas que lhe são incumbidas e responde perante o mestre.

Tarefas

As tarefas do marinheiro consistem em:

1) Manobra para estabelecer e largar o rebocador durante as assistências;

2) Manobra dos cabos para a atracação e a saída do rebocador em porto durante as assistências;

- 3) Controlar o molinete;
- 4) Disponibilizar atempadamente o material de reboque;
- 5) Manter o convés em ordem;
- 6) Comunicar quando está em falta material de reboque ou quando existem anomalias no equipamento de reboque e convés;
- 7) Controlo e manutenção do material ou equipamento de reboque;
- 8) Comunicar ao mestre falhas e anomalias no convés;
- 9) Manutenção do convés, convés superior e camarotes;
- 10) Auxiliar o maquinista nos trabalhos de manutenção e reparações;
- 11) Auxiliar na navegação durante nevoeiro e situações de má visibilidade através de observação do radar e vigilância extra.

ANEXO II

Escala de tripulações — 2008

Horário	31-Diz	1-Jan	2-Jan	3-Jan	4-Jan	5-Jan	6-Jan	7-Jan	8-Jan	9-Jan	10-Jan	11-Jan	12-Jan	13-Jan
	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1 C	F	H	E	G	C	B	D	A	G	F	H	E	D
00 - 24	2 D	E	G	F	H	D	A	C	B	H	E	G	F	C
08 - 16	3 A	H	F	G	E	AA	DD	II	C	E	H	F	GG	BB
08 - 16	4 B	G	E	H	F	BBB	CCC	A	D	F	G	E	HHH	AAA
OFF - Stand-by	5 G5	C5	C5	C5	C5	F5	F5	F5	F5	B5	B5	B5	B5	H5
OFF - Stand-by	6 H6	D6	D6	D6	D6	E6	E6	E6	E6	A6	A6	A6	A6	D6
OFF	7 E7	A7	A7	A7	A7	H7	H7	H7	H7	D7	D7	D7	D7	F7
OFF	8 F8	B8	B8	B8	B8	G8	G8	G8	G8	C8	C8	C8	C8	E8
FERIAS	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1 A	C	B	H	E	G	F	A	C	B	D	E	G	F
00 - 24	2 B	D	A	G	F	H	E	B	D	A	C	F	H	E
08 - 16	3 C	A	D	F	G	EE	HH	C	A	D	B	G	EE	HH
08 - 16	4 D	B	C	E	H	FFF	GGG	D	B	C	A	H	FFF	GGG
OFF - Stand-by	5 H5	H5	H5	D5	D5	D5	D5	D5	D5	D5	D5	D5	D5	D5
OFF - Stand-by	6 G6	G6	G6	C6	C6	C6	C6	C6	C6	C6	C6	C6	C6	C6
OFF	7 F7	F7	F7	B7	B7	B7	B7	B7	B7	B7	B7	B7	B7	B7
OFF	8 E8	E8	E8	A8	A8	A8	A8	A8	A8	A8	A8	A8	A8	A8
FERIAS	9-10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1 H	B	D	A	C	F	H	E	G	C	B	D	A	G
00 - 24	2 G	A	C	B	D	E	G	F	H	D	A	C	B	H
08 - 16	3 F	D	B	C	A	HH	FF	G	E	A	D	B	C	EE
08 - 16	4 E	C	A	D	B	GGG	EEE	H	F	C	A	D	B	FFF
OFF - Stand-by	5 A5	G5	G5	G5	G5	C5	C5	C5	C5	F5	F5	F5	F5	B5
OFF - Stand-by	6 B5	H5	H5	H5	H5	D5	D5	D5	D5	E5	E5	E5	E5	A5
OFF	7 C7	E7	E7	E7	E7	A7	A7	A7	A7	H7	H7	H7	H7	D7
OFF	8 D8	F8	F8	F8	F8	B8	B8	B8	B8	C8	C8	C8	C8	E8
FERIAS	9-10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1 F	H	E	D	A	C	B	H	E	G	F	A	C	B
00 - 24	2 E	G	F	C	B	D	A	G	F	H	E	B	D	A
08 - 16	3 H	F	G	B	C	AA	DD	F	G	E	H	C	AA	DD
08 - 16	4 G	E	H	A	D	BBB	CCC	E	H	F	G	D	BBB	CCC
OFF - Stand-by	5 B5	B5	B5	H5	H5	H5	H5	D5	D5	D5	D5	E5	E5	E5
OFF - Stand-by	6 A6	A6	A6	G6	G6	G6	G6	C6	C6	C6	C6	F6	F6	F6
OFF	7 D7	D7	D7	F7	F7	F7	F7	B7	B7	B7	B7	G7	G7	G7
OFF	8 C8	C8	C8	E8	E8	E8	E8	A8	A8	A8	A8	H8	H8	H8
FERIAS	9-10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1 D	E	G	I	H	B	D	A	C	I	H	E	G	C
00 - 24	2 C	I	H	E	G	A	C	B	D	E	G	I	H	D
08 - 16	3 B	G	E	H	I	DD	BB	C	A	H	I	G	EE	AA
08 - 16	4 A	H	I	G	E	CCC	AAA	D	B	G	E	H	II	BBB
OFF - Stand-by	5 E5	A5	A5	A5	A5	G5	G5	G5	G5	C5	C5	C5	C5	I5
OFF - Stand-by	6 F6	B6	B6	B6	B6	H6	H6	H6	H6	D6	D6	D6	D6	E6
OFF	7 G7	C7	C7	C7	C7	E7	E7	E7	E7	A7	A7	A7	A7	H7
OFF	8 H8	D8	D8	D8	D8	I8	I8	I8	I8	B8	B8	B8	B8	G8
FERIAS	9-10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1 B	D	A	G	F	H	I	D	A	C	B	H	I	G
00 - 24	2 A	C	B	H	I	G	F	C	B	D	A	G	F	H
08 - 16	3 D	B	C	I	H	FF	GG	B	C	A	D	F	GG	II
08 - 16	4 C	A	D	F	G	II	HHH	A	D	B	C	I	HHH	FFF
OFF - Stand-by	5 I5	I5	I5	B5	B5	B5	B5	H5	H5	H5	H5	D5	D5	D5
OFF - Stand-by	6 E6	E6	E6	A6	A6	A6	A6	G6	G6	G6	G6	C6	C6	C6
OFF	7 H7	H7	H7	D7	D7	D7	D7	F7	F7	F7	F7	B7	B7	B7
OFF	8 G8	G8	G8	C8	C8	C8	C8	I8	I8	I8	I8	A8	A8	A8
FERIAS	9-10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23

		24-Mar 2ª	25-Mar 3ª	26-Mar 4ª	27-Mar 5ª	28-Mar 6ª	29-Mar Sab	30-Mar Dom	31-Mar 2ª	1-Abr 3ª	2-Abr 4ª	3-Abr 5ª	4-Abr 6ª	5-Abr Sab	6-Abr Dom
00 - 24	1	F	A	C	B	D	E	I	F	H	B	D	A	C	F
00 - 24	2	I	B	D	A	C	F	H	E	I	A	C	B	D	E
08 - 16	3	H	C	A	O	B	I	EE	H	F	D	B	C	AA	HH
08 - 16	4	G	D	B	C	A	HHH	FFF	I	E	C	A	D	BBB	III
OFF - Stand-by	5	D6	I5	I5	I6	I5	A5	A5	A5	A5	I5	I5	I5	I5	C5
OFF - Stand-by	6	C6	F6	F6	F6	F6	B6	B6	B6	B6	H6	H6	H6	H6	D6
OFF	7	B7	G7	G7	G7	G7	C7	C7	C7	C7	E7	E7	E7	E7	A7
OFF	8	A8	H8	H8	H8	H8	D8	D8	D8	D8	F8	F8	F8	F8	B8
FÉRIAS		E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday
		7-Abr 2ª	8-Abr 3ª	9-Abr 4ª	10-Abr 5ª	11-Abr 6ª	12-Abr Sab	13-Abr Dom	14-Abr 2ª	15-Abr 3ª	16-Abr 4ª	17-Abr 5ª	18-Abr 6ª	19-Abr Sab	20-Abr Dom
00 - 24	1	H	E	I	C	B	D	A	G	F	I	E	D	A	C
00 - 24	2	I	F	H	D	A	C	B	I	E	G	F	C	B	D
08 - 16	3	F	I	E	A	D	BB	CC	E	I	F	G	B	CC	AA
08 - 16	4	E	H	F	B	C	AAA	DDD	F	G	E	I	A	DDD	BBB
OFF - Stand-by	5	C6	C5	C6	F5	F5	F5	F5	B5	B5	B5	B5	I5	I5	I5
OFF - Stand-by	6	D6	D5	D6	B6	B6	B6	B6	A6	A6	A6	A6	G6	G6	G6
OFF	7	A7	A7	A7	H7	H7	H7	H7	D7	D7	D7	D7	F7	F7	F7
OFF	8	B8	B8	B8	B8	B8	B8	B8	C8	C8	C8	C8	E8	E8	E8
FÉRIAS		G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday
		21-Abr 2ª	22-Abr 3ª	23-Abr 4ª	24-Abr 5ª	25-Abr 6ª	26-Abr Sab	27-Abr Dom	28-Abr 2ª	29-Abr 3ª	30-Abr 4ª	1-Mai 5ª	2-Mai 6ª	3-Mai Sab	4-Mai Dom
00 - 24	1	B	I	E	G	F	A	C	B	D	E	G	F	H	B
00 - 24	2	A	G	F	I	E	B	D	A	C	F	H	E	G	A
08 - 16	3	D	F	G	E	I	CC	AA	D	B	G	E	H	FF	DD
08 - 16	4	C	E	I	F	G	DDD	BBB	C	A	H	F	G	EEE	III
OFF - Stand-by	5	I6	D5	D6	D5	D5	E5	E5	E5	A5	A5	A5	A5	A5	G5
OFF - Stand-by	6	G6	C6	C6	C6	C6	F6	F6	F6	F6	B6	B6	B6	B6	H6
OFF	7	F7	B7	B7	B7	B7	G7	G7	G7	G7	I7	I7	I7	I7	E7
OFF	8	E8	A8	A8	A8	A8	B8	B8	B8	B8	D8	D8	D8	D8	F8
FÉRIAS		H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday
		5-Mai 2ª	6-Mai 3ª	7-Mai 4ª	8-Mai 5ª	9-Mai 6ª	10-Mai Sab	11-Mai Dom	12-Mai 2ª	13-Mai 3ª	14-Mai 4ª	15-Mai 5ª	16-Mai 6ª	17-Mai Sab	18-Mai Dom
00 - 24	1	D	A	I	F	H	E	G	I	B	D	A	G	F	H
00 - 24	2	I	B	D	E	G	F	H	D	A	I	B	H	E	G
08 - 16	3	B	I	A	H	F	GG	EE	A	D	B	I	E	HH	FF
08 - 16	4	A	D	B	G	E	HHH	FFF	B	I	A	D	F	GGG	EEE
OFF - Stand-by	5	G6	G6	G6	I6	I5	I6	I5	F5	F5	F5	F5	B5	B5	B5
OFF - Stand-by	6	H6	H6	H6	D6	D6	D6	D6	B6	B6	B6	B6	A6	A6	A6
OFF	7	E7	E7	E7	A7	A7	A7	A7	H7	H7	H7	H7	I7	I7	I7
OFF	8	F8	F8	F8	B8	B8	B8	B8	C8	C8	C8	C8	D8	D8	D8
FÉRIAS		C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	D holiday	D holiday	D holiday
		19-Mai 2ª	20-Mai 3ª	21-Mai 4ª	22-Mai 5ª	23-Mai 6ª	24-Mai Sab	25-Mai Dom	26-Mai 2ª	27-Mai 3ª	28-Mai 4ª	29-Mai 5ª	30-Mai 6ª	31-Mai Sab	1-Jun Dom
00 - 24	1	E	I	A	C	B	H	E	G	F	A	C	B	I	E
00 - 24	2	F	C	B	I	A	G	F	H	E	B	I	A	C	F
08 - 16	3	G	B	C	A	I	FF	GG	E	H	C	A	I	BB	GG
08 - 16	4	H	A	I	B	C	EEE	HHH	F	G	I	B	C	AAA	HHH
OFF - Stand-by	5	B5	H5	H6	H5	H5	I5	I5	I5	I5	E5	E5	E5	E5	I5
OFF - Stand-by	6	A6	G6	G6	G6	G6	C6	C6	C6	C6	F6	F6	F6	F6	B6
OFF	7	I7	F7	F7	F7	F7	B7	B7	B7	B7	G7	G7	G7	G7	C7
OFF	8	C8	E8	E8	E8	E8	A8	A8	A8	A8	H8	H8	H8	H8	D8
FÉRIAS		D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	A. Holiday
		2-Jun 2ª	3-Jun 3ª	4-Jun 4ª	5-Jun 5ª	6-Jun 6ª	7-Jun Sab	8-Jun Dom	9-Jun 2ª	10-Jun 3ª	11-Jun 4ª	12-Jun 5ª	13-Jun 6ª	14-Jun Sab	15-Jun Dom
00 - 24	1	G	F	H	B	D	I	C	F	H	E	G	C	B	D
00 - 24	2	H	E	G	I	C	B	D	E	G	F	H	D	I	C
08 - 16	3	E	H	F	D	B	CC	II	H	F	G	E	I	DD	BB
08 - 16	4	F	G	E	C	I	DDD	BBB	G	E	H	F	B	CCC	III
OFF - Stand-by	5	I5	I5	I5	G5	G5	G5	G5	C5	C5	C5	C5	F5	F5	F5
OFF - Stand-by	6	B5	B5	B5	H5	H5	H5	H5	D5	D5	D5	D5	B5	B5	B5
OFF	7	C7	C7	C7	E7	E7	E7	E7	I7	I7	I7	I7	H7	H7	H7
OFF	8	D8	D8	D8	F8	F8	F8	F8	B8	B8	B8	B8	G8	G8	G8
FÉRIAS		A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A. Holiday	A. Holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday
		16-Jun 2ª	17-Jun 3ª	18-Jun 4ª	19-Jun 5ª	20-Jun 6ª	21-Jun Sab	22-Jun Dom	23-Jun 2ª	24-Jun 3ª	25-Jun 4ª	26-Jun 5ª	27-Jun 6ª	28-Jun Sab	29-Jun Dom
00 - 24	1	I	G	F	H	E	D	A	C	I	H	E	G	F	A
00 - 24	2	B	H	E	G	F	C	I	D	A	G	F	H	E	I
08 - 16	3	C	E	H	F	G	I	CC	A	D	F	G	E	HH	CC
08 - 16	4	D	F	G	E	H	AAA	DDD	I	C	E	H	F	GGG	DDD
OFF - Stand-by	5	F5	I5	I5	I5	I5	H5	H5	H5	C5	H5	D5	D5	D5	E5
OFF - Stand-by	6	E5	A5	A5	A5	A5	G5	G5	G5	C5	C5	C5	C5	C5	F5
OFF	7	H7	D7	D7	D7	D7	F7	F7	F7	F7	I7	I7	I7	I7	G7
OFF	8	G8	C8	C8	C8	C8	E8	E8	E8	E8	A5	A5	A5	A5	H8
FÉRIAS		A holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday
		30-Jun 2ª	1-Jul 3ª	2-Jul 4ª	3-Jul 5ª	4-Jul 6ª	5-Jul Sab	6-Jul Dom	7-Jul 2ª	8-Jul 3ª	9-Jul 4ª	10-Jul 5ª	11-Jul 6ª	12-Jul Sab	13-Jul Dom
00 - 24	1	C	I	D	E	G	F	H	B	D	A	C	F	H	E
00 - 24	2	D	A	C	F	H	E	G	A	C	B	D	E	G	F
08 - 16	3	A	D	I	G	E	HH	FF	D	B	C	A	H	FF	GG
08 - 16	4	I	C	A	H	F	GGG	EEE	C	A	D	B	G	EEE	HHH
OFF - Stand-by	5	E5	E5	E5	A5	A5	A5	A5	G5	G5	G5	G5	C5	C5	C5
OFF - Stand-by	6	F6	F6	F6	B6	B6	B6	B6	H6	H6	H6	H6	D6	D6	D6
OFF	7	G7	G7	G7	C7	C7	C7	C7	E7	E7	E7	E7	A7	A7	A7
OFF	8	H8	H8	H8	D8	D8	D8	D8	F8	F8	F8	F8	B8	B8	B8
FÉRIAS		B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday

		14-Jul 2ª	15-Jul 3ª	16-Jul 4ª	17-Jul 5ª	18-Jul 6ª	19-Jul Sab	20-Jul Dom	21-Jul 2ª	22-Jul 3ª	23-Jul 4ª	24-Jul 5ª	25-Jul 6ª	26-Jul Sab	27-Jul Dom
00 - 24	1	G	C	B	D	A	G	F	H	E	D	A	C	B	H
00 - 24	2	H	D	A	C	B	H	E	G	F	C	B	D	A	G
08 - 16	3	E	A	D	B	C	EE	HH	F	G	B	C	A	DD	II
08 - 16	4	F	B	C	A	D	FFF	GGG	E	H	A	D	B	CCC	EEE
OFF - Stand-by	5	C5	F5	F5	F5	F5	B5	B5	B5	B5	H5	H5	H5	H5	D5
OFF - Stand-by	6	D6	E6	E6	E6	E6	A6	A6	A6	A6	G6	G6	G6	G6	C6
OFF	7	A7	H7	H7	H7	H7	D7	D7	D7	D7	I7	I7	I7	I7	B7
OFF	8	B8	G8	G8	G8	G8	C8	C8	C8	C8	E8	E8	E8	E8	A8
FÉRIAS		I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	F holiday	F holiday	F holiday	F holiday	F holiday
		28-Jul 2ª	29-Jul 3ª	30-Jul 4ª	31-Jul 5ª	1-Ago 6ª	2-Ago Sab	3-Ago Dom	4-Ago 2ª	5-Ago 3ª	6-Ago 4ª	7-Ago 5ª	8-Ago 6ª	9-Ago Sab	10-Ago Dom
00 - 24	1	E	G	I	A	C	B	D	E	G	I	H	B	D	A
00 - 24	2	I	H	E	B	D	A	C	I	H	E	G	A	C	B
08 - 16	3	G	E	H	C	A	DD	BB	G	E	H	I	D	BB	CC
08 - 16	4	H	I	G	D	B	CCC	AAA	H	I	G	E	C	AAA	DDD
OFF - Stand-by	5	D5	D5	D5	E5	E5	E5	E5	A5	A5	A5	A5	G5	G5	G5
OFF - Stand-by	6	C6	C6	C6	I6	I6	I6	I6	B6	B6	B6	B6	H6	H6	H6
OFF	7	B7	B7	B7	G7	G7	G7	G7	C7	C7	C7	C7	I8	I8	I8
OFF	8	A8	A8	A8	H8	H8	H8	H8	D8	D8	D8	D8	F8	F8	F8
FÉRIAS		F holiday	F holiday	F holiday	F holiday	F holiday	F holiday	F holiday	F holiday	F holiday	F holiday	F holiday	E holiday	E holiday	E holiday
		11-Ago 2ª	12-Ago 3ª	13-Ago 4ª	14-Ago 5ª	15-Ago 6ª	16-Ago Sab	17-Ago Dom	18-Ago 2ª	19-Ago 3ª	20-Ago 4ª	21-Ago 5ª	22-Ago 6ª	23-Ago Sab	24-Ago Dom
00 - 24	1	G	F	H	I	G	C	B	D	A	G	F	H	I	D
00 - 24	2	D	I	G	F	H	D	A	C	B	H	I	G	F	C
08 - 16	3	A	H	F	G	I	AA	DD	B	C	I	H	E	GG	BB
08 - 16	4	B	G	I	H	F	BBB	CCC	A	D	F	G	I	HHH	AAA
OFF - Stand-by	5	G5	C5	C5	C5	C5	F5	F5	F5	F5	B5	B5	B5	B5	H5
OFF - Stand-by	6	H5	D6	D6	D6	D6	B	B	B	B	A6	A6	A6	A6	I6
OFF	7	I6	A7	A7	A7	A7	H7	H7	H7	H7	D7	D7	D7	D7	F7
OFF	8	F8	B8	B8	B8	B8	D8	D8	D8	D8	C8	C8	C8	C8	E8
FÉRIAS		E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	E holiday	G holiday
		25-Ago 2ª	26-Ago 3ª	27-Ago 4ª	28-Ago 5ª	29-Ago 6ª	30-Ago Sab	31-Ago Dom	1-Set 2ª	2-Set 3ª	3-Set 4ª	4-Set 5ª	5-Set 6ª	6-Set Sab	7-Set Dom
00 - 24	1	A	C	B	H	E	I	F	A	D	B	D	E	I	F
00 - 24	2	B	D	A	I	F	H	E	B	D	A	C	F	H	E
08 - 16	3	C	A	D	F	I	EE	HH	C	A	D	B	I	EE	HH
08 - 16	4	D	B	C	E	H	FFF	III	D	B	C	A	H	FFF	III
OFF - Stand-by	5	H5	H5	H5	D6	D6	D6	D6	E5	E5	E5	E5	A5	A5	A5
OFF - Stand-by	6	I6	I6	I6	C6	C6	C6	C6	F6	F6	F6	F6	B6	B6	B6
OFF	7	F7	F7	F7	B7	B7	B7	B7	I7	I7	I7	I7	C7	C7	C7
OFF	8	E8	E8	E8	A8	A8	A8	A8	H8	H8	H8	H8	D8	D8	D8
FÉRIAS		G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday	G holiday
		8-Set 2ª	9-Set 3ª	10-Set 4ª	11-Set 5ª	12-Set 6ª	13-Set Sab	14-Set Dom	15-Set 2ª	16-Set 3ª	17-Set 4ª	18-Set 5ª	19-Set 6ª	20-Set Sab	21-Set Dom
00 - 24	1	H	B	D	A	C	F	I	E	G	C	B	D	A	G
00 - 24	2	A	C	B	D	C	I	G	F	I	D	A	C	B	I
08 - 16	3	F	D	B	C	A	I	FF	G	E	A	D	B	CC	EE
08 - 16	4	E	C	A	D	B	GGG	EEE	I	F	B	C	A	DDD	FFF
OFF - Stand-by	5	A5	G5	G5	G5	G5	C5	C5	C5	C5	F5	F5	F5	F5	B5
OFF - Stand-by	6	B6	I6	I6	I6	I6	D6	D6	D6	D6	E6	E6	E6	E6	A6
OFF	7	C7	E7	E7	E7	E7	A7	A7	A7	A7	I7	I7	I7	I7	D7
OFF	8	D8	F8	F8	F8	F8	B8	B8	B8	B8	G8	G8	G8	G8	C8
FÉRIAS		G holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday
		22-Set 2ª	23-Set 3ª	24-Set 4ª	25-Set 5ª	26-Set 6ª	27-Set Sab	28-Set Dom	29-Set 2ª	30-Set 3ª	1-Out 4ª	2-Out 5ª	3-Out 6ª	4-Out Sab	5-Out Dom
00 - 24	1	F	I	E	D	A	C	B	H	E	G	F	A	I	B
00 - 24	2	E	G	F	C	B	D	A	G	F	H	E	B	D	A
08 - 16	3	I	F	G	B	C	AA	DD	F	G	E	H	I	AA	DD
08 - 16	4	G	E	I	A	D	BBB	CCC	E	H	F	G	D	BBB	III
OFF - Stand-by	5	B5	B5	B5	H5	H5	H5	H5	D5	D5	D5	D5	E5	E5	E5
OFF - Stand-by	6	A6	A6	A6	G6	G6	G6	G6	I6	I6	I6	I6	F6	F6	F6
OFF	7	D7	D7	D7	F7	F7	F7	F7	B7	B7	B7	B7	G7	G7	G7
OFF	8	C8	C8	C8	E8	E8	E8	E8	A8	A8	A8	A8	H8	H8	H8
FÉRIAS		H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	H holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday
		8-Out 2ª	7-Out 3ª	8-Out 4ª	9-Out 5ª	10-Out 6ª	11-Out Sab	12-Out Dom	13-Out 2ª	14-Out 3ª	15-Out 4ª	16-Out 5ª	17-Out 6ª	18-Out Sab	19-Out Dom
00 - 24	1	D	E	G	F	H	B	D	A	I	F	H	E	G	C
00 - 24	2	F	H	E	G	A	I	B	D	E	G	F	H	I	F
08 - 16	3	B	G	E	H	F	DD	BB	I	A	H	F	G	EE	AA
08 - 16	4	A	H	F	G	E	III	AAA	D	B	G	E	H	FFF	BBB
OFF - Stand-by	5	E5	A5	A5	A5	A5	G5	G5	G5	G5	C5	C5	C5	C5	F5
OFF - Stand-by	6	F6	B6	B6	B6	B6	H6	H6	H6	H6	I6	I6	I6	I6	E6
OFF	7	G7	I7	I7	I7	I7	E7	E7	E7	E7	A7	A7	A7	A7	H7
OFF	8	H8	D8	D8	D8	D8	F8	F8	F8	F8	B8	B8	B8	B8	G8
FÉRIAS		C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	C holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday
		20-Out 2ª	21-Out 3ª	22-Out 4ª	23-Out 5ª	24-Out 6ª	25-Out Sab	26-Out Dom	27-Out 2ª	28-Out 3ª	29-Out 4ª	30-Out 5ª	31-Out 6ª	1-Nov Sab	2-Nov Dom
00 - 24	1	B	I	A	G	F	H	E	I	A	C	B	H	E	G
00 - 24	2	A	C	B	H	E	G	F	C	B	I	A	G	F	H
08 - 16	3	I	B	C	E	H	FF	GG	B	C	A	I	F	GG	EE
08 - 16	4	C	A	I	F	G	EEE	HHH	A	I	B	C	E	HHH	FFF
OFF - Stand-by	5	F5	F5	F5	B5	B5	B5	B5	H5	H5	H5	H5	D5	D5	G5
OFF - Stand-by	6	E6	E6	E6	A6	A6	A6	A6	G6	G6	G6	G6	C6	C6	C6
OFF	7	H7	H7	H7	I7	I7	I7	I7	F7	F7	F7	F7	B7	B7	B7
OFF	8	G8	G8	G8	C8	C8	C8	C8	E8	E8	E8	E8	I8	I8	I8
FÉRIAS		D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	D holiday	A holiday	A holiday	A holiday

		3-Nov	4-Nov	5-Nov	6-Nov	7-Nov	8-Nov	9-Nov	10-Nov	11-Nov	12-Nov	13-Nov	14-Nov	15-Nov	16-Nov
		2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1	F	I	C	B	D	E	G	F	H	B	D	I	C	F
00 - 24	2	E	B	D	I	C	F	H	E	G	I	C	B	D	E
08 - 16	3	H	C	I	D	B	GG	EE	H	F	D	B	CC	II	HH
08 - 16	4	G	D	B	C	I	HHH	FFF	G	E	C	I	D	BBB	GGG
OFF - Stand-by	5	D5	E5	F5	G5	H5	I5	J5	K5	L5	M5	N5	O5	P5	Q5
OFF - Stand-by	6	C6	F6	F6	F6	F6	B6	B6	B6	B6	H6	H6	H6	H6	D6
OFF	7	B7	G7	G7	G7	G7	C7	C7	C7	C7	E7	E7	E7	E7	A7
OFF	8	B8	H8	H8	H8	H8	D8	D8	D8	D8	F8	F8	F8	F8	B8
FÉRIAS		A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	A holiday	B holiday
		17-Nov	18-Nov	19-Nov	20-Nov	21-Nov	22-Nov	23-Nov	24-Nov	25-Nov	26-Nov	27-Nov	28-Nov	29-Nov	30-Nov
		2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1	H	E	G	C	I	D	A	G	F	H	E	D	A	C
00 - 24	2	G	F	H	D	A	C	I	H	E	G	F	C	I	D
08 - 16	3	F	G	E	A	D	I	CC	E	H	F	G	I	CC	AA
08 - 16	4	E	H	F	I	C	AAA	DDD	F	G	E	H	A	DDD	III
OFF - Stand-by	5	C5	C5	C5	F5	F5	F5	F5	I5	I5	I5	I5	H5	H5	H5
OFF - Stand-by	6	D6	D6	D6	E6	E6	E6	E6	A6	A6	A6	A6	Q6	Q6	Q6
OFF	7	A7	A7	A7	H7	H7	H7	H7	D7	D7	D7	D7	F7	F7	F7
OFF	8	B8	B8	B8	G8	G8	G8	G8	C8	C8	C8	C8	E8	E8	E8
FÉRIAS		B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday	B holiday
		1-Dez	2-Dez	3-Dez	4-Dez	5-Dez	6-Dez	7-Dez	8-Dez	9-Dez	10-Dez	11-Dez	12-Dez	13-Dez	14-Dez
		2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1	I	H	E	G	F	A	C	B	D	E	G	F	H	B
00 - 24	2	A	G	F	H	E	B	D	A	C	F	H	E	G	A
08 - 16	3	D	F	G	E	H	CC	AA	D	B	G	E	H	FF	DD
08 - 16	4	C	E	H	F	G	DDD	BBB	C	A	H	F	G	EEE	CCC
OFF - Stand-by	5	H5	D5	D5	D5	D5	E5	E5	E5	A5	A5	A5	A5	Q5	Q5
OFF - Stand-by	6	G6	C6	C6	C6	C6	F6	F6	F6	F6	B6	B6	B6	B6	H6
OFF	7	F7	B7	B7	B7	B7	G7	G7	G7	G7	C7	C7	C7	C7	E7
OFF	8	E8	A8	A8	A8	A8	H8	H8	H8	H8	D8	D8	D8	D8	F8
FÉRIAS		B holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday	I holiday
		15-Dez	16-Dez	17-Dez	18-Dez	19-Dez	20-Dez	21-Dez	22-Dez	23-Dez	24-Dez	25-Dez	26-Dez	27-Dez	28-Dez
		2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sab	Dom
00 - 24	1	D	A	C	F	H	E	G	C	B	D	A	G	F	H
00 - 24	2	C	B	D	E	G	F	H	D	A	C	B	H	E	G
08 - 16	3	B	C	A	H	F	GG	EE	A	D	B	C	E	HH	FF
08 - 16	4	A	D	B	G	E	HHH	FFF	B	C	A	D	F	GGG	EEE
OFF - Stand-by	5	G5	G5	G5	C5	C5	C5	C5	F5	F5	F5	F5	B5	B5	B5
OFF - Stand-by	6	H5	H5	H5	D5	D5	D5	D5	E5	E5	E5	E5	A5	A5	A5
OFF	7	E7	E7	E7	A7	A7	A7	A7	H7	H7	H7	H7	D7	D7	D7
OFF	8	F8	F8	F8	B8	B8	B8	B8	G8	G8	G8	G8	C8	C8	C8
FÉRIAS		I holiday	I holiday	I holiday	I-24	I-4-8	I-24	I-24	I-24	I-24	I-24	I-24	I-24	I-24	I-24
		29-Dez	30-Dez	31-Dez	1-Jan	2-Jan	3-Jan	4-Jan	5-Jan	6-Jan	7-Jan	8-Jan	9-Jan	10-Jan	11-Jan
		2ª	3ª	4ª											
00 - 24	1	E	D	A											
00 - 24	2	F	C	B											
08 - 16	3	G	B	C											
08 - 16	4	H	A	D											
OFF - Stand-by	5	B5	H5	H5											
OFF - Stand-by	6	A6	G6	G6											
OFF	7	D7	F7	F7											
OFF	8	C8	E8	E8											
FÉRIAS		I-24	I-6	I-24											

Lisboa, 30 de Julho de 2008.

Pela Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A.:

Rui José de Sousa Cruz, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Mari-
nhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de
Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 14 de Agosto de 2008, a fl. 20 do livro
n.º 11, com o n.º 231/2008, nos termos do artigo 549.º do
Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de
27 de Agosto.

AE entre o BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., e o Sindicato dos Bancários do Centro e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente acordo de empresa, adiante designado por
acordo, aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente acordo obriga o BANIF — Banco Inter-
nacional do Funchal, S. A., pessoa colectiva n.º 511202008,
que exerce a actividade de instituição de crédito, e os
Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul

e Ilhas, bem como os trabalhadores ao serviço daquele Banco representados por estes sindicatos.

2 — Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 2000 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e III.

3 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

4 — Aos trabalhadores do banco abrangidos pelo presente acordo aplica-se, em todas as matérias nele não reguladas, o acordo colectivo de trabalho do sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2005, 44, de 29 de Novembro de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, de 8 de Novembro de 2007.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

6 — O disposto no número anterior aplica-se ainda às mensalidades por invalidez, invalidez presumível ou velhice e sobrevivência dos trabalhadores reformados e pensionistas referidos na cláusula 21.^a

7 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Grupos e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço do banco são enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

Cláusula 5.^a

Níveis de retribuição

1 — Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.^a comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

Grupo I:

Sem funções específicas ou de enquadramento — níveis 5 a 11;

Com funções específicas ou de enquadramento — níveis 6 a 18;

Grupo II:

Sem funções de chefia — níveis 3 a 7;

Com funções de chefia — níveis 7 a 9;

Grupo III:

Sem funções de chefia — níveis 2 a 6;

Com funções de chefia — níveis 5 a 7;

Grupo IV:

Sem funções de chefia — níveis 1 a 3;

Com funções de chefia — níveis 3 a 4.

2 — O nível mínimo de admissão dos trabalhadores do grupo I é o nível 5, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo.

3 — Os trabalhadores do grupo I admitidos até 31 de Dezembro de 2006, colocados no nível 4 à data da entrada em vigor deste acordo, são promovidos ao nível 5 na própria data dessa entrada em vigor e manterão o direito a receber o valor compensatório de majoração até extinção dos respectivos contratos de trabalho.

4 — Os trabalhadores do grupo I admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, colocados no nível 4 à data da entrada em vigor deste acordo, são promovidos ao nível 5 na própria data dessa entrada em vigor, sem direito a receber o valor compensatório de majoração.

5 — Os trabalhadores dos grupos II, III e IV admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007 serão colocados no nível imediatamente superior ao nível mínimo de admissão previsto no n.º 1 desta cláusula, sem direito a receber o valor compensatório de majoração.

Cláusula 6.^a

Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade, em cada grupo:

Grupo I:

Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;

Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;

Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;

Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;

Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

Ao nível 11 — 40 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 10 e, neste último caso, com avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos, após colocação no nível 10;

Grupo II:

Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;

Ao nível 5 — 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;

Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

Grupo III:

Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;

Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;

Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

Grupo IV:

Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;

Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

CAPÍTULO III

Retribuição

Cláusula 7.^a

Retribuição

A retribuição no banco é regulada nos termos do disposto no capítulo VI do acordo colectivo de trabalho do sector bancário outorgado pelo banco e pelos sindicatos signatários deste acordo, salvo o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 8.^a

Retribuição base mensal

A retribuição base mensal relativamente a cada um dos níveis de retribuição é a que consta da tabela salarial (anexo II).

Cláusula 9.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2 % do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão, até atingir sete diuturnidades;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — No regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é atribuída uma 8.^a diuturnidade aos trabalhadores que completarem 38 anos de serviço efectivo.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na cláusula 17.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário outorgado pelo Banco e pelos sindicatos signatários deste acordo.

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 10.^a

Retribuição dos novos trabalhadores

Aos trabalhadores admitidos no banco após a entrada em vigor do presente acordo é aplicada a tabela salarial constante do anexo II, não tendo direito ao regime de majoração referido no n.º 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 11.^a

Direitos adquiridos

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 5.^a, aos trabalhadores admitidos no Banco até à data da entrada em vigor do presente acordo são mantidos, nos termos em vigor no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, todos os direitos adquiridos relativamente a valor compensatório de majoração, decorrentes da prática que sobre esta matéria foi seguida pelo Banco, pelo que em caso algum poderá ser reduzida a retribuição que vem sendo auferida por esses trabalhadores em consequência da entrada em vigor deste acordo.

2 — A majoração salarial referida no número anterior continuará a aplicar-se àqueles trabalhadores até extinção dos respectivos contratos de trabalho.

CAPÍTULO IV

Segurança social

Cláusula 12.^a

Regime de segurança social

Todos os trabalhadores do Banco estão abrangidos pelo regime geral de segurança social.

Cláusula 13.^a

Regime de pensão complementar

1 — Os trabalhadores beneficiam ainda de um regime complementar de segurança social, constante dos planos de pensões de benefício definido ou de contribuição definida,

previstos no presente acordo e doravante designados, no seu conjunto, por regime de pensão complementar.

2 — Os trabalhadores do Banco ficam abrangidos, em regra, pelos planos de contribuição definida, exceptuando os trabalhadores que, estando ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo, tenham completado 60 anos de idade até 31 de Dezembro de 2006, bem como os que tenham passado à situação de reforma e os pensionistas existentes àquela data, que mantêm o plano complementar de segurança social de benefício definido previsto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário outorgado pelo Banco e pelos sindicatos signatários e no fundo de pensões que o financia.

3 — Os planos de pensões referidos nos números anteriores garantem aos trabalhadores uma pensão complementar em caso de reforma por invalidez presumível definida no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, aplicável no plano de benefício definido e apenas a partir dos 65 anos de idade, ou por velhice, aplicável apenas nos planos de contribuição definida, por invalidez e por morte, bem como os benefícios resultantes das contribuições por si efectuadas, de acordo com as regras deles constantes e são obrigatoriamente financiados por um ou mais fundos de pensões.

4 — Os fundos de pensões a que se refere o número anterior são constituídos por um património exclusivamente afecto ao financiamento do regime de pensões complementar e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

5 — Os planos de pensões de contribuição definida são contributivos, pelo que os trabalhadores também efectuam contribuições próprias, que se adicionam às contribuições do Banco.

Cláusula 14.^a

Direitos adquiridos e portabilidade

1 — Os benefícios complementares de segurança social previstos nos planos de pensões de contribuição definida, constituídos pelas contribuições efectuadas pelo Banco, conferem direitos adquiridos, mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a reforma por velhice, reforma flexibilizada, invalidez ou morte.

2 — No caso dos trabalhadores contratados a termo, as contribuições do Banco apenas constituirão um direito adquirido daqueles se e quando o contrato de trabalho a termo se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3 — Aos direitos adquiridos ao abrigo da presente cláusula aplica-se o regime de portabilidade previsto na lei.

Cláusula 15.^a

Contribuição do Banco

1 — Para os trabalhadores abrangidos pelo plano de pensões de benefício definido, a contribuição do Banco é determinada pela avaliação actuarial das respectivas responsabilidades nos termos do respectivo plano de pensões e da legislação aplicável.

2 — Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantenham ao serviço

do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo, a contribuição do banco corresponde a 4,5 % da remuneração de incidência.

3 — Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantenham ao serviço do banco à data da entrada em vigor do presente acordo, a contribuição do Banco corresponde a 1,5 % da remuneração de incidência.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, a remuneração de incidência é constituída pelas seguintes prestações retributivas de natureza pecuniária:

- a) Retribuição de base;
- b) Diuturnidades;
- c) Retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
- d) Complementos de retribuição relativos a majorações;
- e) Outros complementos de retribuição atribuídos pelo Banco;
- f) Subsídio de férias;
- g) Subsídio de Natal.

5 — Não constituem, porém, prestações retributivas as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prémio de antiguidade;
- c) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- f) Quaisquer quantias pagas pelo Banco ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
- g) Subsídios de refeição;
- h) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

6 — Anualmente e como custo do exercício, o Banco poderá efectuar contribuição extraordinária para as contas individuais dos seus trabalhadores no fundo de pensões, em função dos resultados líquidos obtidos.

7 — Haverá sempre lugar a contribuição extraordinária desde que o ROE (*return on equity*) do Banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do activo líquido.

8 — No caso previsto no número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido, não podendo este valor exceder 1 % da massa salarial do Banco, correspondente ao exercício do ano anterior.

9 — Para efeitos dos n.ºs 6 a 8 da presente cláusula, a distribuição da contribuição extraordinária será sempre efectuada de acordo com critérios objectivos e uniformes, designadamente a remuneração de incidência individual, observando-se os seguintes factores de exclusão: suspensão do contrato de trabalho por impedimento imputável

ao trabalhador — excluindo situações de doença ou acidente —, faltas injustificadas e aplicação de sanção disciplinar superior a repreensão verbal.

10 — Aos trabalhadores que no ano da contribuição extraordinária tenham em curso procedimento disciplinar é suspensa essa contribuição, ficando a sua atribuição ou exclusão dependente da decisão que venha a ser proferida nesse procedimento.

11 — As contribuições efectuadas pelo Banco em favor dos trabalhadores cessam no momento em que se extinguem os respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 16.^a

Contribuição dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores com menos de 60 anos de idade em 31 de Dezembro de 2006 e os admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007 contribuirão mensalmente com 1,5 % da remuneração de incidência, definida nos termos do n.º 4 da cláusula anterior, a qual será deduzida à respectiva remuneração.

2 — Os trabalhadores admitidos no sector bancário até 31 de Dezembro de 1994, que se mantenham ao serviço do banco à data da entrada em vigor deste acordo e que fiquem abrangidos pelos planos de contribuição definida, terão direito a auferir um valor compensatório, actualizado anualmente, correspondente à contribuição referida no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 da cláusula 137.^a-A do acordo colectivo de trabalho do sector bancário deixa de se aplicar aos trabalhadores do Banco abrangidos pelo plano de contribuição definido a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 17.^a

Contribuição inicial

1 — Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006 que se mantenham ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo, o Banco efectuará uma contribuição inicial individualizada para os planos de contribuição definida, calculada em função do valor actual da expectativa do complemento de pensão de velhice aos 65 anos de idade, previsto no plano de pensões em vigor a 31 de Dezembro de 2006, apurado na avaliação actuarial reportada a essa data, deduzido do valor capitalizado das contribuições futuras do Banco e dos trabalhadores, nos termos previstos no presente acordo e no contrato constitutivo do fundo de pensões a celebrar, com o mínimo do montante das contribuições efectuadas pelo trabalhador nos termos do disposto na cláusula 137.^a-A do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

2 — O montante efectivamente alocado à conta individual de cada trabalhador, nos termos do número anterior, constituirá um direito adquirido e individualizado, na medida do respectivo financiamento.

Cláusula 18.^a

Prestações resultantes de contribuições do banco

O regime de pensão complementar garante aos trabalhadores do Banco uma pensão complementar de reforma,

em caso de velhice, invalidez e morte, nos termos nele previstos.

Cláusula 19.^a

Prestações resultantes de contribuições dos trabalhadores

Para além das situações previstas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito aos benefícios constituídos com as contribuições por ele efectuadas, de acordo com as regras estipuladas no regime de pensão complementar.

Cláusula 20.^a

Comissão de acompanhamento do fundo de pensões

Será constituída uma comissão de acompanhamento do regime de pensão complementar, que se regulará pelo disposto no artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, e pelo correspondente normativo regulamentar do Instituto de Seguros de Portugal.

Cláusula 21.^a

Salvaguarda de direitos

1 — Os trabalhadores que, estando ao serviço do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo, tenham completado 60 anos de idade até 31 de Dezembro de 2006, bem como os que tenham passado à situação de reforma e os pensionistas existentes àquela data, mantêm o regime complementar de segurança social previsto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário outorgado pelo banco e pelos sindicatos signatários e no fundo de pensões que o financia, ficando, portanto, excluídos do regime complementar de reforma que consta das cláusulas 14.^a a 19.^a, exceptuado o n.º 1 da cláusula 15.^a, bem como se mantêm inalterados os benefícios constantes do plano de benefício definido.

2 — O Banco continuará a ser integral responsável por quaisquer contribuições adicionais que venha a ser necessário efectuar para garantia dos benefícios complementares assumidos com os trabalhadores, reformados e pensionistas referidos no número anterior.

Cláusula 22.^a

Disposições subsidiárias

Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente capítulo serão aplicadas as disposições do regime de pensão complementar referido no n.º 1 da cláusula 13.^a do presente acordo.

Cláusula 23.^a

Doença

1 — Os trabalhadores ao serviço do Banco beneficiam do regime de protecção na doença, nos precisos termos que, em cada momento, se encontrem previstos no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, outorgado pelo Banco e pelos sindicatos signatários deste acordo.

2 — A prestação de subsídio de doença a que os trabalhadores tenham direito, por força do disposto no número anterior, não poderá ser, segundo o grupo em que se encontravam colocados à data da passagem à situação de doença, de montante inferior ao do valor ilíquido da

retribuição do nível 4, quanto aos trabalhadores do grupo I, ou do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, quanto aos restantes.

Cláusula 24.^a

Contribuições para os SAMS

1 — Para o cálculo das contribuições para os SAMS, a que se referem as alíneas *c*) e *d*) do n.º 4 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, consideram-se os valores da pensão efectivamente recebida, que integra a pensão da segurança social e a pensão complementar prevista no presente acordo, decorrente quer das contribuições do Banco, determinadas nos termos dos n.ºs 2 a 10 da cláusula 15.^a e da cláusula 17.^a, quer das contribuições dos trabalhadores, determinadas nos termos do n.º 1 da cláusula 16.^a, ambas do presente acordo.

2 — As contribuições para os SAMS, a efectuar nos termos do número anterior, terão lugar no momento em que sejam disponibilizados aos beneficiários os montantes sobre que incidem, independentemente do recebimento ocorrer sob a forma de capital ou de prestações mensais, nos termos do plano de pensões aplicável.

CAPÍTULO V

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 25.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão é formada por seis membros, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e os outros três pelo Banco.

3 — Cada parte designará dois membros suplentes.

4 — Os membros da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este acordo, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — Os membros da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

9 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

10 — Na sua primeira sessão, a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 26.^a

Contribuições para os planos de pensões de contribuição definida

As contribuições para os planos de pensões de contribuição definida a que se referem as cláusulas 15.^a, 16.^a e

17.^a efectuem-se a partir do mês seguinte ao da data de entrada em vigor deste acordo.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I — integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II — integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;
Carpinteiro;
Cozinheiro;
Electricista;
Gráfico;
Gravador;
Marceneiro;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro;
Telefonista.

Grupo III — integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;
Contínuo;
Guarda;
Motorista;
Porteiro;
Vigilante.

Nota. — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:
Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;

Ordena e arquiva documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;
Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;

Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV — integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas e abrange as seguintes funções:

Limpeza;
Serviço de mesa, copa e bar;
Auxiliar de cozinha;
Serventes.

ANEXO II

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Valor em euros	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 656,31				
17	2 401,87				
16	2 234,63				
15	2 058,67				
14	1 878,86				
13	1 705,21				
12	1 561,57				
11	1 438,45				
10	1 286,60	40 anos completos de serviço ou 5 anos completos neste nível, com avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos, após colocação no nível 10.			
9	1 180,41	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 069,35	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	989,58	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	935,71	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	827,98	Admissão e 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	718,71		5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	624,83		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	550,96			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	468,37				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham como segue:

Director. — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho

de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

Director-adjunto ou subdirector. — É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos

necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção. — É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Gerente de zona. — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

Adjunto de encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

Encarregado dos grupos II, III e IV. — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

Subchefe de oficina. — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Técnico:

1 — É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste AE e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 — A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;

b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;

c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 — As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

a) Técnico de grau I — o que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;

b) Técnico de grau II — o que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição.

Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

c) Técnico de grau III — o que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

d) Técnico de grau IV — o que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto ou subinspector. — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditorias e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

Auxiliar de inspecção. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática. — É o trabalhador que quer em projectos

de automatização de sistemas quer em projectos típicos de OM para além das atribuições de analista coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elaborar o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

Analista programador. — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas projecto.

Analista de organização e métodos. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

Gestor de cliente. — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Agente de organização e métodos. — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Operador principal. — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de

programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Promotor comercial:

1 — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 — A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- d) Conhecimento de legislação bancária;
- e) Aptidão para relações humanas.

Cambista. — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Assistente social. — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupar.

Secretário. — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebi-

das. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções

que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			
14	Director-adjunto.			
	Analista de sistemas.			
13	Subdirector.			
	Gerente de zona.			
	Inspector-chefe.			
12	Técnico do grau II.			
	Analista-coordenador de OM e informática.			
11	Assistente de direcção.			
	Chefe de serviço.			
	Gerente.			
	Inspector.			
	Analista.			
	Programador.			
10	Chefe de divisão.			
	Subchefe de serviço.			
	Subgerente.			
	Técnico do grau III.			
9	Chefe de secção.	Encarregado geral.		
	Chefe administrativo de estabelecimento.			
	Subinspector.			
	Inspector-adjunto.			
	Analista de informática.			
	Analista de organização e métodos.			
	Operador principal.			
	Cambista.			
8	Chefe de sector.	Adjunto de encarregado geral.		
	Subchefe de secção.	Chefe de oficina.		
	Subchefe administrativo de estabelecimento.			
	Assistente social.			
	Técnico do grau IV.			
	Programador de informática.			
7	Solicitador.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
	Promotor comercial			

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
6	Gestor de cliente			
	Agente de organização e métodos Operador de informática			
	Secretário			
	Auxiliar de inspecção			
	Enfermeiro			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

Acta final

As partes outorgantes do presente acordo de empresa decidem consagrar em acta final o seguinte:

1 — As promoções previstas nos n.ºs 3 a 5, inclusive, da cláusula 5.ª do acordo ora celebrado terão efeitos reportados a 1 de Junho de 2008.

2 — Para efeitos da cláusula 20.ª do mesmo acordo, entende-se que será garantido o regime constante de acordos celebrados entre o banco e seus trabalhadores.

3 — O disposto na cláusula 18.ª do acordo abrange, na pensão complementar por morte, as prestações referentes à pensão de sobrevivência, nos termos do disposto no plano de pensões de contribuição definida.

Lisboa, 30 de Julho de 2008.

Pelo BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A.:

Joaquim Filipe Marques dos Santos, administrador presidente da comissão executiva.

João Manuel da Silva Machado dos Santos, administrador.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Aníbal José Costa Ribeiro, vice-presidente da direcção.

José António Freitas Simões, tesoureiro da direcção.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Manuel Pereira Gomes, vice-presidente da direcção.

Vitorino António Ribeiro, vogal da direcção.

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, vogal da direcção.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Delmiro Manuel de Sousa Carreira, presidente da direcção.

Paulo do Amaral Alexandre, secretário da direcção.

Depositado em 14 de Agosto de 2008, a fl. 20 do livro n.º 11, com o n.º 232/08, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Enfermeiros — Eleição em 23 de Julho de 2008 para o quadriénio de 2008-2012

Presidente — José Correia Azevedo, portador do bilhete de identidade n.º 1675584, de 29 de Abril de 1999, emitido em Lisboa.

Secretário — Paula Maria Soares Maia, portadora do bilhete de identidade n.º 6997345, de 11 de Abril de 2008, emitido no Porto.

Tesoureiro — Maria de Lurdes Rita Tavares Abrantes, portadora do bilhete de identidade n.º 6910480, de 14 de Julho de 1998, emitido em Lisboa.

Vogais:

Vítor Manuel Costa Pereira Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 9855283, de 29 de Outubro de 2007, emitido no Porto.

Margarida Maria Lopes de Barros, portadora do bilhete de identidade n.º 4591571, de 18 de Agosto de 1998, emitido em Braga.

Alfredo José Ferreira de Paiva e Silva, portador do bilhete de identidade n.º 7377254, de 4 de Maio de 2004, emitido em Lisboa.

Pedro Miguel Silva Pereira da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 11502101, de 22 de Fevereiro de 2001, emitido em Lisboa.

Suplentes:

1.º Maribel Santos Fernandes, portadora do bilhete de identidade n.º 8626360, de 19 de Dezembro de 1989, emitido em Lisboa.

2.º António José Rocha Silva, portador do bilhete de identidade n.º 7939610, de 5 de Abril de 2006, emitido em Lisboa.

3.º Laurinda Gracinda Barbosa Silva Pinto, portadora do bilhete de identidade n.º 7370419, de 2 de Dezembro de 2005, emitido em Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Automóvel de Portugal (ACAP) — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 25 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007.

Artigo 19.º

Da direcção

1 — A direcção é composta pelo presidente da Associação, por três vice-presidentes e por três vogais.

2 — Dois vogais são oriundos das comissões executivas das divisões e um é, por inerência, o secretário-geral da ACAP — Associação Automóvel de Portugal.

3 — Dos três vice-presidentes dois serão membros das comissões executivas das divisões.

4 — Na primeira reunião da direcção que tiver lugar será cooptado, de entre os vice-presidentes, aquele que desempenhará as funções de tesoureiro.

Registados em 12 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 48, a fl. 85 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa — Substituição

Na direcção, eleita em 24 de Novembro de 2005 e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005, para o mandato de três anos (2006-2008), foi efectuada a seguinte substituição:

Presidente — AZIMUTE — Aprestos Marítimos, L.ª, representada pelo Dr. Carlos Rui Lopes dos Santos, passa a ser representada pelo engenheiro João Carlos Alves de Mendonça Arrais.

Vogal — Nautiradar Sistemas Marítimos de Electrónica e de Telecomunicações, L.ª, representada pelo engenheiro António Manuel Rodrigues Inglês, passa a ser representada pelo Dr. Carlos Rui Lopes dos Santos.

APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes — Eleição realizada em 16 de Julho de 2008 para o triénio de 2008-2011

Direcção

Presidente — Carlos Jorge Tomás Ruivo.

Vice-presidentes:

Dr. Jorge da Cruz Ferreira.

Dr. João Carlos de Oliveira Rosa.

Tesoureiro — Dr. Paulo Miguel Gracias Soares.

Vogais:

José Manuel Braço Forte.

Engenheiro Bernardino José Vitorino Feija.

Pedro Joaquim de Sousa Moreira Pinto.

Mário Guarda de Sousa.

Fernando Paula Brás Vicente.

ACAP — Associação Automóvel de Portugal Eleição realizada em 25 de Março de 2008 para o triénio de 2007-2009 — Alterações

Presidente — Toyota Caetano Portugal, S. A., representada por José Reis da Silva Ramos.

Vice-presidentes:

SIVA — Sociedade de Importação de Veículos Automóveis, S. A., representada por Fernando Jorge Cardoso Monteiro.

M. Coutinho Douro Comércio de Automóveis, S. A., representada por António Martinho Barbosa Gomes Coutinho.

Vogais:

AZ — Auto Acessórios para Automóveis, L.ª, representada por Pedro Miguel Castilho Vaz de Barros.

Mitsubishi Fuso Truck Europe, S. A., representada por António Jorge Lima da Silva Rosa.

ACAP — Associação Automóvel de Portugal, representada por Hélder Barata Pedro.

AABA — Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo — Eleição realizada em 26 de Novembro de 2007 para o triénio de 2008-2011.

Direcção

Efectivos:

Presidente — Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma, portador do bilhete de identidade n.º 9059540, de 13 de Janeiro de 2005, emitido pelo arquivo de Beja.

Secretário — Fernando Manuel Guerreiro S. Rosário, portador do bilhete de identidade n.º 9499452, de 22 de Março de 2005, emitido pelo arquivo de Beja.

Tesoureiro — Pedro da Fonseca Fialho, portador do bilhete de identidade n.º 8544300, de 27 de Abril de 2006, emitido pelo arquivo de Beja.

Suplentes:

Presidente — Manuel Francisco Casadinho Parrinha, portador do bilhete de identidade n.º 5539526, de 9 de Setembro de 2005, emitido pelo arquivo de Beja.

Secretário — José António Rodrigues Palma, portador do bilhete de identidade n.º 5516983, de 10 de Maio de 2002, emitido pelo arquivo de Beja.

Tesoureiro — Luís António Ferreira Costa Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 1128095, de 4 de Julho de 2005, pelo arquivo de Beja.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, S. A.

Alteração, aprovada em 4 de Agosto de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Rádio e Televisão de Portugal, S. A., com sede em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, propõem a votação dos seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à

intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores e na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores.

Artigo 3.º

Assembleia geral

A assembleia geral, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação da assembleia geral

A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — A assembleia geral será convocada com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Assembleia geral de emergência

1 — A assembleia geral reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estas assembleias gerais são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente da assembleia geral, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

2 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em assembleia geral

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — A assembleia geral ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em assembleia geral

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou a assembleia geral pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis por estes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Aceder e receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Participar nos processos de reestruturação da empresa, nomeadamente no tocante a acções de formação ou quando ocorram alterações das condições de trabalho;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- d) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- e) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º**Deveres da CT**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento cultural, técnico, e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras.

Artigo 15.º**Direitos instrumentais**

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 16.º**Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes no mesmo dia, salvo acordo em contrário.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 17.º**Direito à informação**

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 18.º**Obrigatoriedade do parecer prévio**

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição do número de trabalhadores da empresa ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a

emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 16.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

Processos de reestruturação da empresa

Artigo 19.º

Legitimidade para participar

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do Grupo RTP.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 19.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 20.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 21.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 22.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 23.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 24.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 25.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 26.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 27.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 28.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 29.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

Artigo 30.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 31.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 32.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 33.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições

relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 35.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 36.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 37.º

Composição

1 — A CT é composta por 7 a 11 elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 38.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 39.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 37.º

Artigo 40.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 41.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros.

Artigo 42.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 43.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 44.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 45.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 46.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com a comissão coordenadora das comissões de trabalhadores da sua região.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 47.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa, um membro da CT, que presidirá, por dois trabalhadores da empresa que serão eleitos em assembleia de trabalhadores convocada para o efeito e por um delegado designado por cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à CE:

- a) Convocar e presidir a todo o acto eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar reclamações;
- e) Conferir a posse aos membros da CT eleita.

3 — A CE cessa as suas funções após a finalização do acto eleitoral para o qual foi constituído.

Artigo 51.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 52.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a maior divulgação.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tomada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser divulgado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 53.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 54.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos deste artigo pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 56.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 57.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 58.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação decorre entre as 8 e as 19 horas do dia marcado para o efeito.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realizam-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 59.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 3 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 60.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida também em todos os estabelecimentos geograficamente dispersos.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 61.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 62.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 63.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 64.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 65.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 66.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 67.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponí-

veis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 68.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 69.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 70.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 71.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 14 de Agosto de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 101, a fl. 130 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da CARES — Companhia de Seguros, S. A. — Eleição em 4 de Agosto de 2008 para o triénio de 2008-2011.

Lista A

Andreia da Fonseca Cândido Costa Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 11460123, de 13 de Novembro de 2003, emitido em Lisboa.

Lista B

Paula Alexandra Morais Campelo, portadora do bilhete de identidade n.º 10812564, de 12 de Maio de 2008, emitido em Lisboa.

Ana Rita Diniz Gaspar, portadora do bilhete de identidade n.º 13207210, de 4 de Outubro de 2006, emitido em Lisboa.

Registados em 18 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 100, a fl. 130 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos — Eleição em 20 e 21 de Novembro de 2007 para o mandato de quatro anos.

Maria Laura Jesus Santos, bilhete de identidade n.º 982299, emitido em 20 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Luís Fernando Pereira Santos, bilhete de identidade n.º 3204952, emitido em 7 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

António Joaquim Fernandes Laroca, bilhete de identidade n.º 7119910, emitido em 13 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Manuel António Pereira Amado, bilhete de identidade n.º 5705728, emitido em 14 de Julho de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Manuel da Silva Araújo, bilhete de identidade n.º 8558130, emitido em 19 de Dezembro de 2003 pelo arquivo do Porto.

Carlos Alberto Cacheira, bilhete de identidade n.º 7482349, emitido em 28 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa.

Mário Jorge Pinto Gomes Viela, bilhete de identidade n.º 3820693, emitido em 9 de Novembro de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Lígia Maria Vitória do Vale Moreno, bilhete de identidade n.º 3600729, emitido em 10 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

António Silva Passos, bilhete de identidade n.º 6475015, emitido em 5 de Maio de 2000 pelo arquivo de Lisboa.

Isaura A. Castanheiro Taveira, bilhete de identidade n.º 6388320, emitido em 30 de Março de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 12 de Agosto de 2008, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 99, a fl. 130 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

FATELEVA — Indústria de Elevadores, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação

efectuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 13 de Agosto de 2008, relativa à

promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa acima referenciada:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, a associação sindical signatária comunica que vai pro-

mover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na FATELEVA — Indústria de Elevadores, S. A., com sede na Estrada Nacional n.º 10, quilómetro 127, em Alverca do Ribatejo, no dia 13 de Novembro de 2008, no horário compreendido entre as 8 e as 18 horas, decorrendo a votação no refeitório da empresa.»