

Boletim do Trabalho e Emprego

17

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 11,55

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 17	P. 1519-1628	8-MAIO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1523
Organizações do trabalho	1615
Informação sobre trabalho e emprego	1621

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	1523
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Feder. Nacional dos Sind. da Função Pública — Revisão global	1562
— AE entre a TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L. ^{da} , e a FESMAR — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras	1612
— AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	1613
— AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma empresa e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias — Integração em níveis de qualificação	1614

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— União dos Sind. de Leiria — Alteração	1615
-----------------------------------------------	------

II — Direcção:

— Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho	1616
— Sind. do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes	1616
— Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes	1617

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção	1617
— NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos	1618

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— FIMAPLASTE — Fábrica de Plásticos, L. ^{da}	1619
— Companhia de Seguros Fidelidade — Mundial, S. A.	1619
— Petrogal, S. A. — Substituição	1619

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

I — Convocatórias:

— REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A.	1620
---------------------------------------------------------------------	------

II — Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 11 de Abril de 2006	1621
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------



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.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou colectivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes actividades industriais e ou

comerciais: fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e, por um lado, os trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção.

3 — Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 28 000 trabalhadores e 108 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência. Denúncia e sobrevivência. Caducidade. Revisões intercalares

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2006.

3 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no n.º 1.

5 — Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6 — A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevivência fixado no n.º 4, desde que já tenham decorrido cinco anos sobre a sua entrada em vigor.

7 — O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8 — Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos n.ºs 1 e 5 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1 — São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.

3 — Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo ou permita realizar um período mínimo de formação se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada a educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respectiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 — O menor admitido nos termos do n.º 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

1 — O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Cláusula 6.^a

Objecto do dever de informação

1 — O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador ou a actividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal ou anual, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno de empresa.

Cláusula 7.^a

Meio de informação

1 — A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2 — Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — O dever prescrito no n.º 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 — A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 8.^a

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1 — Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;

- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde.

2 — As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 9.^a

Informação sobre alterações

1 — Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 1 da cláusula 6.^a e no n.º 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3 — O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral no prazo previsto no n.º 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 10.^a

Noção

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 11.^a

Denúncia

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 12.^a

Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste,

desde que não excedam metade do período experimental.

2 — Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 13.^a

Contratos por tempo indeterminado

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

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 14.^a

Contratos a termo

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

- a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 15.^a

Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

SECÇÃO IV

Objecto do contrato

Cláusula 16.^a

Exercício de funções

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

2 — A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — O exercício de funções, ainda que acessório, da actividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

SECÇÃO V

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Boa fé e mútua colaboração

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho, devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e de termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil,

garantir a transmissão rápida dessa comunicação;

- n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a 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) Abster-se de condutas que afectem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) 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 20.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

pedi-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, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção colectiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respectivo com, pelo menos, oito dias de antecedência;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção colectiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respectivo com, pelo menos, oito dias de antecedência;
- f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) 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;
- i) 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 actividade;
- j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, directamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspecção de trabalho.

Cláusula 21.^a

Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador adequadas acções de formação profissional.

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

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

4 — Ao trabalhador devem ser asseguradas trinta e cinco horas de formação anual certificada, podendo o empregador antecipar, até ao limite de três anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

- a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho, mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar;
- b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respectivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 71.^a, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar;
- c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

5 — Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras acções de formação profissional, para além dos limites impostos pelo n.º 4, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

SECÇÃO VI

Contratação a termo

Cláusula 22.^a

Admissibilidade

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de três anos.

3 — Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respectivo emprego.

4 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

5 — Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 23.^a

Regime especial

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector eléctrico e electrónico».

2 — A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no n.º 1 da cláusula 22.^a

3 — A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4 — Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior.

SECÇÃO VII

Prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 24.^a

Poder de direcção

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

SUBSECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 25.^a

Local habitual de trabalho

1 — Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com

transporte, alimentação e alojamento directamente impostas pelo exercício dessa actividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

SUBSECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 27.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no n.º 1 da cláusula 28.^a

Cláusula 28.^a

Interrupções, intervalos e pausas

1 — Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;
- b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador quer as resultantes do consentimento do empregador;
- c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou factores climatéricos que afectem a actividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3 — Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a dez nem superiores a trinta minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respectivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2 — No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder quinze minutos.

Cláusula 31.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho em termos médios

1 — Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efectivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efectivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.

2 — Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

4 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efectivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5 — A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6 — As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

7 — Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 33.^a

Horários concentrados

1 — Por iniciativa do empregador e com o acordo de dois terços dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2 — Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas, aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é preestabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3 — Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

Cláusula 34.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 35.^a

Definição de horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, entendendo-se que a adesão da maioria de dois terços dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 36.^a

Regime de trabalho flexível

1 — Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2 — O acordo a que refere o n.º 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

Cláusula 37.^a

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a («Jornada contínua»).

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- 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 — Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 39.^a

Trabalho a tempo parcial

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

2 — Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3 — A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos, desde que não exceda 12 meses.

4 — No caso de a organização do trabalho a que se refere o n.º 3 resultar numa concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

Cláusula 40.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de tra-

balho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3 — A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia para refeição, integrado no seu período normal de trabalho, cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5 — O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.

8 — Na organização dos turnos, deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

9 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados.

10 — A todo o trabalhador que complete 20 anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração de base efectiva então praticada.

11 — Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição, salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de 10 anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

12 — A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 41.^a

Equipas de substituição

As empresas que pela natureza da sua actividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos

e dias feriados, poderão efectuar-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua actividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 42.^a

Mudança para regime de turnos

1 — A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2 — O consentimento dado no acto de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efectuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3 — Independentemente do estabelecido no n.º 1, o empregador, com respeito pelo disposto no n.º 7 da cláusula 40.^a, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar não pode exceder duas horas por dia normal de trabalho nem duzentas horas por ano.

2 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do n.º 1.

Cláusula 45.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

3 — Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o

número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 120 dias seguintes.

4 — Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 %

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3 — O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e ou o domingo.

5 — Qualquer outra suspensão do trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana ou tradições locais só poderá ocorrer mediante autorização expressa do empregador, a conceder com a antecedência mínima de oito dias. Dessa autorização deverão constar necessariamente as condições em que se processará a compensação do período da suspensão e o resultado percentual, ou numérico, da posição tomada pelos trabalhadores sobre a «ponte», sendo indispensável que tenha votado a favor da suspensão a maioria do número total dos trabalhadores presentes ao serviço. A «ponte» será vinculativa para todos os trabalhadores.

6 — Igual procedimento será adoptado em caso de decisão destinada a vincular apenas os trabalhadores de um ou vários sectores da empresa.

7 — Se, por cessação do contrato de trabalho, não tiver sido efectuada uma suspensão acordada nos termos do n.º 5, apesar de já estar compensada, no todo ou em parte, ou se não tiver havido compensação para uma suspensão já efectuada, não haverá lugar a reivindicações de uma parte ou de outra.

Cláusula 47.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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 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.

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

5 — Só as ausências ao serviço motivadas pelo gozo das licenças por maternidade e paternidade, bem como as resultantes do gozo do crédito de horas nos termos do n.º 2 do artigo 454.º do Código do Trabalho, não afectam a majoração das férias regulada nos termos do n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 48.^a

Férias no ano de admissão

1 — 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.

2 — 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.

3 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 49.^a

Contratos de duração não superior a 12 meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 50.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período superior a 15 dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2 — O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de Maio e 31 de Outubro e o segundo no período de

Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3 — Fora do período de entre 1 de Maio e 31 de Outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

- a) No período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;
- b) No período de Natal, até sete dias úteis consecutivos.

Cláusula 52.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respectiva.

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

SUBSECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 53.^a

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.

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 55.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) 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;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;
- m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros.

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

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 54.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 56.^a

Comunicação da falta justificada

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador 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 57.^a

Prova da falta justificada

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 alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 54.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

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 no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2 deste artigo, 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.

8 — A entidade que proceder à convocação do trabalhador para o exame médico deve informá-lo de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência a não justificação das faltas dadas por doença, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, a informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha comprovativos da sua incapacidade.

Cláusula 58.^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 — Sem prejuízo de outras previsões legais, 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) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 54.^a quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 54.^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 54.^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.

5 — As faltas justificadas a que se refere a alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 54.^a não implicam perda de retribuição até 2 dias por cada situação de urgência, com o limite de 10 dias úteis por ano civil.

Cláusula 59.^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 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SUBSECÇÃO V

Comissão de serviço

Cláusula 61.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia,

de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressupõem especial relação de confiança.

SECÇÃO VIII

Retribuição

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

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

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição de 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.

Cláusula 63.^a

Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição de base e pelo prémio de antiguidade.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 — Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil, estiverem com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da segurança social até aos seguintes montantes:

- a) Se tiverem prestado trabalho por mais de 180 dias de calendário, até ao valor do subsídio por inteiro;
- b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

4 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela segurança social, se o trabalhador o desejar.

5 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de tra-

balho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 65.^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 de 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, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

4 — O aumento da duração de férias previsto no n.º 2 da cláusula 47.^a não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 66.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição de base.

2 — Na falta daquela regulação, por acordo directo entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25 % da retribuição de base estabelecida na tabela para o grau V.

3 — Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na empresa.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição de base auferida.

2 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

Cláusula 69.^a

Prevenção

1 — Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de tra-

balho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio a clientes.

2 — O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3 — O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5 — O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6 — O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7 — As despesas decorrentes da chamada e consequente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8 — Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

Cláusula 70.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 75 % da retribuição correspondente.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 125 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 71.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : 52 \times n$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 72.^a

Forma do cumprimento

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECÇÃO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Obrigações gerais do empregador

1 — Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de

protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 75.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Cláusula 76.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — No âmbito de cada empresa, pode ser criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — No âmbito de cada comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de quatro elementos no total.

3 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no n.º 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

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

8 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

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

10 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 77.^a

Prevenção do alcoolismo

1 — Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indiquem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6 — Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7 — O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

SECÇÃO X

Equipamento social

Cláusula 78.^a

Refeitórios

1 — Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente, para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2 — As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 79.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de € 4,65, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3 — Não terão direito ao subsídio referido no n.º 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no n.º 1 da presente cláusula.

SECÇÃO XI

Vicissitudes contratuais

Cláusula 80.^a

Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

3 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 81.^a

Mobilidade geográfica

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

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

3 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

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

5 — O empregador custeará as despesas do trabalhador directamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

Cláusula 82.^a

Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o traba-

lhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 83.^a

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 81.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 82.^a

SECÇÃO XII

Deslocações em serviço

Cláusula 84.^a

Deslocações em serviço — Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 25.^a e 26.^a

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

3 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito ou se já as viesse realizando, ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis, desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da res-

ponsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

Cláusula 85.^a

Pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho, definido nos termos das cláusulas 25.^a e 26.^a

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 86.^a

Grandes deslocações

1 — Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, no mínimo de 0,8% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas ou segundo esquema acordado, ao nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
- e) 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 justifiquem;
- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de deslocação;
- g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3 — O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5 — Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 87.^a

Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para as Regiões Autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, no mínimo 2% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- e) Uma licença suplementar com retribuição de 2 dias úteis por cada 30 dias seguidos ou 60 interpolados de deslocação.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3 — Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a 15 dias terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 88.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a 100 vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V em caso de morte ou incapacidade total.

2 — a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela segurança social serão assumidos pela empresa, com possibilidade de

transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada.

b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito aos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal.

c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

4 — a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações.

b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

Trinta dias para os deslocados no continente;

Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;

Doze meses para os deslocados no estrangeiro.

c) Nos casos de grande deslocação fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual.

d) Nos casos de grande deslocação no continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado.

e) Em qualquer dos casos, o tempo de viagem não será contado nas férias desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5 — 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.

6 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7 — A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adoptados ou em fase de adopção e pais, e comparticipação em 50 % das despesas de transporte em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respectiva situação e condições pelos trabalhadores.

SECÇÃO XIII

Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 89.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
- b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2 — Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO XIV

Sanções

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 91.^a, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

Cláusula 91.^a

Limites às sanções disciplinares

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

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

Cláusula 92.^a

Procedimento

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

Cláusula 93.^a

Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 19.^a da presente convenção;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

SECÇÃO XV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Indemnização em substituição da reintegração

1 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição de base por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 — Em tudo o mais, aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 — No exercício da liberdade sindical, os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — Ao empregador é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 96.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 97.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 — A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 98.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

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

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

3 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao 1.º dia em que faltaram.

4 — Sempre que o entender justificado, a direcção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no n.º 2 por um dado dirigente sindical, até ao limite de dois meses.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo da cláusula 94.^a («Indemnização em substituição da reintegração») desta convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 99.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total dos trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + \frac{N - 500}{200}$

Notas

1 — O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 — N é o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito semestral de quarenta e oito horas.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

7 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 da cláusula 98.^a

Cláusula 100.^a

Direito de reunião

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

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

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

5 — O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 101.^a

Instalações para actividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

- 1) 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 do estabelecimento ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- 2) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- 3) Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO IV

Resolução de conflitos

Cláusula 102.^a

Arbitragem

1 — As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz dos conflitos laborais, individuais e colectivos.

2 — Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto, dois tribunais arbitrais permanentes.

3 — Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4 — Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respectiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5 — Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6 — Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com excepção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7 — É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da ANIMEE com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8 — Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e colectivos, que se suscitam entre os representantes das partes outorgantes.

9 — O regulamento e demais acordos mencionados nos n.ºs 7 e 8 serão objecto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 103.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto;
- As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7 — Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad hoc*, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 104.^a

Sucessão de convenções

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1996, e 39, de 22 de Outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2003, e 42, de 15 de Novembro de 2003.

2 — As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

Normas transitórias

Cláusula 1.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm + \text{prémio de antiguidade} \times 12 : 52 \times n$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 2.^a

Prémio de antiguidade na categoria

1 — Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau v, até ao máximo de quatro.

2 — Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3 — Sempre que, por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4 — Para processamento dos prémios de antiguidade, considera-se relevante o tempo na empresa e na categoria ou classe anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.^a

Trabalho nocturno — Regime transitório

1 — O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho nocturno entre as 20 e as 22 horas será mantido como compensação aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato preenchem uma das seguintes condições:

- Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20 e as 22 horas;
- Que, estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efectivamente prestado o seu trabalho das 20 às 22 horas durante 180 dias no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2 — O valor referido no n.º 1 será calculado com base na média do referido acréscimo, com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3 — A referida compensação será processada por rubrica separada.

4 — A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objecto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5 — A presente cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos depois da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Profissões/categorias	Salários — Euros
03	01 — Engenheiro VI	2 331
02	01 — Engenheiro V	1 959
01	01 — Engenheiro IV	1 576
0	01 — Engenheiro III 02 — Chefe de serviços 03 — Analista informático principal 04 — Contabilista	1 218
1	01 — Engenheiro II 02 — Analista informático profissional ... 03 — Encarregado geral	1 062
2	01 — Engenheiro IB 02 — Programador informático/mec. principal 03 — Analista informático assistente 04 — Técnico de telecomunicações principal 05 — Projectista	985
	01 — Técnico de serviço social 02 — Engenheiro IA 03 — Chefe de secção	

Graus	Profissões/categorias	Salários — Euros
3	04 — Guarda-livros 05 — Tesoureiro 06 — Técnico de telecomunicações com mais de seis anos 07 — Técnico fabril principal 08 — Chefe de vendas 09 — Inspector administrativo 10 — Secretário 11 — Programador informático/mec. profissional.	912
4	01 — Preparador informático de dados 02 — Escriturário principal 03 — Correspondente em línguas estrangeiras/est. L. E. 04 — Encarregado 05 — Técnico fabril com mais de seis anos 06 — Técnico de telecomunicações com cinco e seis anos 07 — Caixeiro-encarregado 08 — Caixeiro-chefe de secção 09 — Inspector de vendas 10 — Programador informático/mec. assistente 11 — Operador informático/mec. principal 12 — Analista informático estagiário 13 — Monitor informático de dados	810
5	01 — Mestre forneiro 02 — Chefe de equipa 03 — Primeiro-escriturário 04 — Caixa 05 — Técnico de telecomunicações dos 3.º e 4.º anos 06 — Maquinista principal (vidro) 07 — Operador informático/mec. profissional 08 — Enfermeiro 09 — Técnico fabril dos 5.º e 6.º anos 10 — Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª	783
6	01 — Encarregado de refeitório/cantina ... 02 — Segundo-escriturário 03 — Operador de telex 04 — Supervisor de logística 05 — Prospector de vendas 06 — Promotor de vendas 07 — Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª 08 — Caixeiro viajante 09 — Primeiro-caixeiro 10 — Motorista de pesados 11 — P. Q. — oficial 12 — Técnico de telecomunicações dos 1.º e 2.º anos 13 — Vendedor 14 — Técnico fabril dos 3.º e 4.º anos 15 — Apontador de 1.ª 16 — Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa 17 — Expositor/decorador 18 — Ecónomo 19 — Caixeiro de praça 20 — Recepcionista de 1.ª 21 — Técnico auxiliar de serviço social ... 22 — Perfurador verificador/operador de posto D. P.	690
	01 — Caixeiro de 2.ª 02 — Cobrador 03 — Auxiliar de enfermagem 04 — Motorista de ligeiros 05 — Chefe de cozinha	

Graus	Profissões/categorias	Salários — Euros
7	06 — Coordenador de operadores especializados 07 — Técnico fabril dos 1.º e 2.º anos 08 — Demonstrador 09 — Propagandista 10 — Reprodutor de documentos/arquivista técnico 11 — Programador informático /mec. estagiário	630
8	01 — Operador especializado de 1.ª 02 — Cozinheiro 03 — Empregado de serviço externo 04 — Despenseiro 05 — Chefe de vigilância 06 — Telefonista de 1.ª 07 — Recepcionista de 2.ª	611
9	01 — Terceiro-escriturário 02 — Apontador de 2.ª 03 — Encarregado de limpeza 04 — Caixeiro de 3.ª 05 — P. Q. — pré-oficial dos 1.º e 2.º anos 06 — Operador especializado de 2.ª 07 — Controlador de caixa 08 — Anotador de produção 09 — Caixa de balcão 10 — Telefonista 2.ª 11 — Reprodutor de documentos administrativos 12 — Ajudante de fogueiro 13 — Operador de máquinas de contabilidade de 3.ª 14 — Operador informático/mec. estagiário	576
10	01 — Lavador de automóveis 02 — Contínuo/porteiro de mais de 21 anos 03 — Apontador de 3.ª 04 — Estagiário de 2.ª 05 — Técnico fabril praticante do 2.º ano 06 — Técnico de telecomunicações praticante do 2.º ano 07 — Servente 08 — Ajudante de fabrico (cerâmico) 09 — Distribuidor 10 — Empregado de balcão 11 — Empregado de refeitório/cantina ... 12 — Cafeteiro 13 — Dactilógrafo do 2.º ano 14 — Guarda ou vigilante 15 — Servente de cozinha 16 — Caixeiro-ajudante do 2.º ano 17 — Copeiro 18 — Recepcionista estagiário 19 — Operador de máquinas de contabilidade estagiário 20 — Perfurador verificador operador p. dados estagiário 21 — Ajudante de motorista 22 — Operador especializado de 3.ª	537,50
11	01 — Estagiário do 1.º ano (escriturário) 02 — Técnico de telecomunicações praticante do 1.º ano 03 — Técnico fabril praticante do 1.º ano 04 — P. Q. — praticante do 2.º ano 05 — Dactilógrafo do 1.º ano 06 — Caixeiro-ajudante do 1.º ano 07 — Operador especializado praticante de um a seis meses	460,50

Graus	Profissões/categorias	Salários — Euros
12	01 — Contínuo (– 21 anos) 02 — Porteiro (– 21 anos) 03 — P. Q. — praticante do 1.º ano	412,50

Prémio de antiguidade — € 27,40.

Subsídio de refeição — € 4,65 (de acordo com a cláusula 79.^a).

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1 — Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalhos como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1 — Informática e mecanografia

Analista informático. — Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- Funcional (especialista da organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- De *software* — estuda *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 geral;
- De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Monitor informático/mecanográfico. — Planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

Operador informático. — Desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos da informação.

Operador mecanográfico. — Prepara, abastece e opera máquinas clássicas/convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme as instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados.

Perfurador/verificador/operador de posto de dados. — Prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo e transmissão de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadora de bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação;
- c) De *software* — estuda as especificações e codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração — estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção.

Programador mecanográfico. — Estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas

clássicas, clássicas/convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultados.

Preparador informático de dados. — Recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede a sua entrega à operação.

1.2 — Contabilidade e tesouraria

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 de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — 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 outras instituições de crédito e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os registos indicam. Pode, por delegação, autorizar certas despesas e executar outras tarefas de carácter financeiro.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou específicos, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, os trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos. Efectua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

1.3 — Serviços gerais

Inspector administrativo. — Regular e predominantemente, exerce funções de inspecção às delegações, agências, filiais e empresas associadas, no que se refere à contabilidade e outros serviços administrativos das mesmas. Não devem estar incluídos nesta categoria os escriturários ou outros administrativos que nas suas funções normais na sede da empresa verifiquem e analisem trabalhos produzidos nas referidas delegações, agências, escritórios e empresas associadas ou aqueles que visitem as mesmas acidentalmente e sem periodicidade no desempenho de funções que não tenham exclusivo carácter de fiscalização ou inspecção.

Secretária(o). — Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de esteno-dactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; regista em livros ou em impressos próprios as receitas e despesas, assim como as outras operações efectuadas e de outros documentos, para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche for-

mulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Escriturário principal. — Num dado sector, tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários, podendo caber-lhe também a coordenação das tarefas desses escriturários, no impedimento do chefe de secção.

Estagiário. — Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados.

Apontador. — Tem por função o controlo de presenças do pessoal, o registo de mão-de-obra ou a recolha de elementos para apreciação do movimento e quantidade do trabalho, movimento e controlo de matérias-primas, ferramentas, produtos e outros materiais.

Registador-calculador. — Tem a seu cargo a compilação de dados e realização de cálculos conducentes ao registo e controlo de produção, existências de produtos e produtividade de mão-de-obra e equipamentos, elaborando os mapas, ficheiros ou gráficos, para tratamento em escalão superior. Pode ainda ser incumbido de verificar as folhas de presença de todo o pessoal, calculando salários e subsídios, para posterior processamento mecanográfico. Para todos os efeitos é equiparado a apontador.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; dactilografa matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

Operador de telex. — Predominantemente transmite mensagens numa ou mais línguas, para e de diferentes postos de telex. Transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Reprodutor de documentos administrativos. — Opera equipamentos de reprodução de textos, fotocopiadores,

duplicadores, etc., realizando as tarefas necessárias à preparação e execução da reprodução.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas do exterior e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos. As categorias de 1.^a e de 2.^a são atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- 1.^a Manipulação de aparelhos de capacidade superior a 20 posições, incluindo postos suplementares;
- 2.^a Manipulação de aparelhos de capacidade igual ou inferior a 20 posições, incluindo postos suplementares.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a cobranças, pagamentos e serviços análogos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, entrega na tesouraria ou ao caixa o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado. Pode fazer pagamentos em instituições de previdência, serviços públicos e tribunais.

Empregado de serviços externos. — Normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

Contínuo. — Executa serviços, como anunciar visitas, encaminhá-las ou informá-las, fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executa outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos, tem a designação de paquete.

Guarda (vigilante). — Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas, quando o exercício das suas funções o permita.

2 — Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva, podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

2.1 — Projectos, organização e controlo

Desenhador. — A sua actividade consiste na aplicação das técnicas de projecção geométrica, ortogonal e axionométrica da perspectiva, reprodução livre de imagem, em representar figurativamente ou por símbolos convencionais as formas, fenómenos, complexos e volumes por escalas, esboços a rigor ou à mão livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem de quanto se pretende projectar e conduzir à execução prática de utilidades, de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escalas rigorosas ou figuração livre manuseáveis que registam as formas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações, tendo conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

Desenhador praticante. — A sua actividade resume-se a decalcar desenhos, não se exigindo dele grande rapidez e perfeição, ao mesmo tempo que se inicia na prática de desenhos à mão livre.

Mestre forneiro (cerâmico). — É responsável pela condução da cozedura dos produtos, qualquer que seja o sistema de aquecimento, e tem também a função de orientar o trabalho dos forneiros.

Modelador. — Cria e, por desenho, faz modelos que servem para tirar as primeiras formas, madres e moldes.

Orçamentista. — Interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à previsão e ao controlo dos custos dos produtos ou dos trabalhos, com base em elementos constitutivos que ele próprio colige e avalia.

Operador de laboratório. — Efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas e produtos acabados nas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, estando apto a apreciar resultados e a elaborar os respectivos relatórios.

Planificador. — Utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo, para o efeito, possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades do trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como a mão-de-obra necessária aos trabalhos. Acompanha e controla a sua concretização, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Preparador de trabalhos. — Utilizando e interpretando elementos técnicos (desenhos, normas, cadernos de encargos, etc.), estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, indicando os materiais, máquinas e ferramentas a utilizar e os tempos atribuídos, calcu-

lados segundo as regras estudadas pelos técnicos de métodos e tempos. Eventualmente, cabe-lhe também a escolha destes elementos, em caso de menor complexidade.

Projectista. — A partir de um programa dado, verbal ou escrito de um conjunto ou subconjunto, procede ao seu esboço ou desenho. Efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instrução de serviço.

Radiologista industrial. — Operando com aparelhos industriais de raios X e equipamentos similares, interpreta os resultados e elabora os relatórios correspondentes.

Técnico de métodos e tempos. — Estuda de forma sistemática os métodos e tempos estabelecidos para a execução de um trabalho, procedendo às análises necessárias; aperfeiçoa-os, se necessário, e orienta a aplicação desses métodos e tempos mais eficientes, com o objectivo de melhorar a produtividade; elabora e realiza estudos com vista à melhoria da organização de trabalho; procede à medida de tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho.

Técnico de montagens. — Sob a orientação de um responsável, colabora na elaboração de projectos e propostas e, a partir das especificações do projecto ou do caderno de encargos, prepara os documentos técnicos, reúne o material necessário, esclarece pormenores com os encarregados directos da execução da obra ou dirige ele próprio a execução, podendo desempenhar apenas uma parte destas tarefas.

Técnico de projectos e ensaios de electrónica. — Com adequados conhecimentos técnicos executa e ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

Técnico de telecomunicações. — Com adequados conhecimentos técnicos, executa e ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações. Conforme o tipo de equipamento, será designado por: técnico de telecomunicações de sistemas de comutação electromecânica, electrónica ou mista, teleinformação, teledividida e telecomando, rádio (emissão ou recepção), radiolocalização, telex, telexcrita ou telecópia, multiplex, propagação (antenas), radioastronomia, radar e teleóptica.

Verificador de qualidade. — Verifica os produtos adquiridos e os trabalhos executados ou em execução; estuda métodos para verificação dos produtos e verifica se estes correspondem às características expressas em

desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala eventuais defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Elabora relatórios sobre os ensaios feitos. Pode orientar e chefiar as operações de inspecção de fabrico.

2.2 — Serviços de apoio

Anotador de produção. — Nos sectores de produção, existindo o apontador, limita-se a tomar notas e a recolher e ou copiar elementos que lhe são fornecidos ou de simples verificação.

Reprodutor de documentos/arquivista técnico. — No gabinete de desenho ou em outro sector da empresa, dedica-se predominantemente à reprodução de documentos, seja qual for a técnica ou materiais utilizados; pode executar ainda as tarefas acessórias ou complementares da reprodução e ou arquivar os elementos respeitantes à sala de desenho ou outros departamentos técnicos, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação. Organiza e prepara os processos respectivos.

3 — Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1 — Comércio

Caixeiro. — Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto. Enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro de praça (pracista). — Exerce a actividade de promoção de vendas, angariação de clientes e aceitação de encomendas fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalado o estabelecimento da empresa a que se encontra ligado nos concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — Exerce as suas funções de pracista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

Caixeiro (de balcão). — Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Demonstrador. — Faz demonstrações de artigos para vender, em estabelecimentos comerciais, porte grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais ou ao domicílio. Pode receber a designação de instrutor se, após venda e no domicílio do cliente, ensina a treinar este na utilização correcta do artigo vendido.

Inspector de vendas. — Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros viajantes, prospectores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumprido, etc.

Distribuidor. — Distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Expositor e ou decorador. — Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor de vendas. — Actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Propagandista. — Promove a divulgação de produtos, através de publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

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

Vendedor. — Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

3.2 — Logística

Supervisor de logística. — Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de recepção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e actualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador de logística. — Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação operador de logística poderá ser acrescentada denominação específica, de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4 — Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar

trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

1.º escalão

Acabador de isoladores (cerâmico). — Faz os acabamentos dos isoladores em verde ou em seco, com aplicação de medidas rigorosas, consultando desenhos e especificações, utilizando ferramentas adequadas.

Afinador de máquinas. — Afina, prepara e ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aplainador (madeiras). — Tem a função principal de operar uma plaina mecânica, de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Procede também à preparação da máquina e das ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Aplainador mecânico. — Manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento, trabalhando por desenho ou peça modelo, instruções verbais e escritas. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Cablador electromecânico. — Fora de uma linha de fabrico, predominantemente estuda esquemas, desenhos, características técnicas e normas de fabrico de circuitos para elevadores e ou outra aparelhagem eléctrica. Selecciona, prepara e reúne os fios e cabos necessários, procedendo à montagem dos referidos circuitos, dispondo-os segundo plano que adapta à função a que se destinam. Utiliza sistemas de soldadura para a ligação dos fios e cabos entre si ou para a sua fixação à estrutura das armações. Procede ao isolamento dos fios e cabos; aplica materiais isolantes em determinadas partes das instalações. Comprova, através de ensaios, a eficiência do circuito, desmontando o conjunto, quando necessário, e procedendo à sua rectificação. Pode preparar e montar as armações do aparelho.

Caldeireiro. — Constrói, modifica, repara e ou monta caldeiras, depósitos e outras estruturas constituídas essencialmente por chapa, tubo ou perfilados metálicos, trabalhando com máquinas e ferramentas apropriadas.

Electricista bobinador. — Procede à reparação de máquinas ou aparelhagem eléctrica, podendo executar e substituir as suas bobinas e alterando eventualmente algumas das suas características.

Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão. — Constrói e repara, em oficina ou no lugar de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Electricista montador de alta tensão. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão.

Electricista montador de baixa tensão. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção.

Electroerosionador. — Regula as máquinas de electroerosão, efectua os cálculos necessários, escolhe as ferramentas e velocípedes de corte adequadas e executa os respectivos trabalhos por meio dessas ferramentas.

Electromecânico. — Monta, conserva, repara e ensaia, em fábrica ou no local de utilização, máquinas e aparelhos. Conforme o tipo de máquina ou aparelho, será designado por:

- Electromecânico de aparelhos electrodomésticos;
- Electromecânico de aparelhos de refrigeração;
- Electromecânico de elevadores e aparelhos similares;
- Electromecânico de instrumentos de medida;
- Electromecânico de intercomunicadores;
- Electromecânico de motores e geradores;
- Electromecânico de quadros de distribuição e comando;
- Electromecânico de sinalização;
- Electromecânico de subestação e postos de transformação;
- Electromecânico de telefones e centrais telefónicas;
- Electromecânico de veículos de tracção eléctrica.

Enfornador (cerâmico). — Tem a seu cargo a montagem das caixas e placas em fios nos fornos, tendo em atenção a rigorosa e indispensável colocação do material, atendendo simultaneamente às zonas de cozedura apropriadas aos vários tipos de isoladores.

Equilibrador. — Utilizando máquinas e outros dispositivos de equilibrar, detecta o desequilíbrio dinâmico de peças sujeitas a movimento de rotação, como rotores de motores, ventiladores, etc. Determina, através de cálculo, o valor e a localização da massa a acrescentar ou a retirar para anular o desequilíbrio e, consoante os casos, aplica peças soldadas ou cravadas, ou então retira massa à peça desequilibrada por meio de ferramenta apropriada. Afina máquinas de equilibrar, adaptando-as à equilibragem de peças isoladas, para as quais estuda também a adaptação mecânica. Conhece e aplica as normas sobre tolerâncias de equilibragem de rotores. Esta profissão não abrange o profissional especializado de máquinas de equilibrar.

Escatelador mecânico. — Executa no escatelador todos os trabalhos de escatelamento, interiores e exteriores, por desenho ou molde. Faz os apertos, as manobras e as medições necessárias. Prepara as ferramentas que utiliza.

Formista-moldista. — Executa madres, moldes e formas de gesso ou de outros produtos.

Forneiro (cerâmico). — Conduz as operações inerentes à cozedura dos produtos.

Fogueiro. — Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Fresador mecânico. — Opera uma fresadora, de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e respectivas ferramentas, faz os cálculos necessários para execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Gravador. — Talha normalmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

Limador. — Regula e manobra um limador mecânico que trabalha o metal por ferro de corte de movimento rectilíneo alternativo; interpreta os desenhos e outras especificações técnicas das peças a trabalhar; fixa na mesa do limador e em posição conveniente o bloco de metal, utilizando os necessários dispositivos de montagem e aperto, tais como parafusos e prensas; escolhe a ferramenta de corte e monta-o no cabeçote da máquina; regula as guias, batentes e outros comandos, a fim de fixar os limites, velocidades, avanços e profundidades de deslocação da ferramenta de corte; regula a posição da mesa da máquina; põe-a em andamento rectilíneo e alternativo; manobra os volantes ou regula e embraia os comandos automáticos, a fim de que a peça seja convenientemente trabalhada pela ferramenta, e modifica a posição de bloco de metal, segundo as exigências do trabalho; verifica as várias fases da operação com rigorosos instrumentos de medida e procede às afinações necessárias para assegurar um trabalho de precisão. Pode limpar e lubrificar a máquina, bem como afinar outros limitadores. Por vezes executa a necessária traçagem, antes do trabalho de limador, e afia os ferros de corte da máquina.

Litógrafo. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) Fotógrafo de litografia — fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais;
- b) Impressor de litografia — regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas de papel indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitográfica e por meio de um cilindro revestido de borracha;
- c) Transportador de litografia — reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos, destinados à impressão, por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos;

d) Montador de litografia — dispõe sobre uma película transparente, segundo uma ordem determinada, textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes com vista à sua reprodução sobre chapas metálicas.

Mandrilador mecânico. — Opera uma mandriladora de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como apertos, manobras e medições inerentes às operações a executar.

Maquinista (vidreiro). — Presta assistência permanente ao maquinista principal e procede à lubrificação constante da máquina, vigiando e regulando o seu funcionamento.

Mecânico de instrumentos de precisão. — Constrói, repara, transforma e afina instrumentos mecânicos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Montador-ajustador de máquinas. — Monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta profissão os profissionais que procedem à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador-instalador de equipamentos telefónicos. — Instala equipamentos telefónicos, nomeadamente centrais e aparelhos telefónicos e respectivas redes.

Oleiro-formista de lambujem geral (cerâmico). — Fabrica todo o tipo de peças, incluindo as de maiores dimensões e exigências técnicas, à forma por lambujem ou lastro, efectuando colagens rigorosas e respectivo acabamento.

Oleiro rodista de isoladores (cerâmico). — Puxa pasta cerâmica para fabrico de isoladores, podendo ainda fabricar outros tipos à forma ou contramoldados, com medidas e conforme desenho.

Operador de máquina de furar radial. — Na máquina de furar radial executa furação, rascagem e facejamento, executando as tarefas complementares necessárias.

Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico). — Prensa todos os modelos de isoladores de alta tensão, tendo ainda a seu cargo a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos, graduação da temperatura, acerto das válvulas e correcção de imperfeições que o processo de fabrico acarrete.

Prensador manual de material electromecânico. — Utilizando prensas manuais, fabrica peças cerâmicas de vários modelos e tem a seu cargo não só a afinação da máquina como a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos.

Rectificador de isoladores (cerâmico). — Utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação dos iso-

ladores cozidos, respeitando medidas rigorosas, conforme exigências do desenho.

Rectificador mecânico. — Utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças normalmente de metal endurecido por tratamento adequado, segundo desenhos ou outras especificações e com tolerâncias rigorosas. Prepara a máquina e ferramentas, faz os cálculos necessários à execução do trabalho, assim como os apertos, manobras e medições inerentes às operações a executar.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e as ferramentas adequadas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — Executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar, dando-lhes forma.

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.

Soldador. — Utilizando equipamentos apropriados, faz a ligação de peças metálicas por processos alumínio-térmicos, por pontos ou por costura contínua.

Soldador de baixo ponto de fusão. — Procede à ligação de elementos metálicos e enchimentos aplicando-lhes solda de baixo ponto de fusão.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — Pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica (montador/reparador). — Monta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos. Conforme o tipo de aparelhagem será designado por técnico de electrónica (montador/reparador) de aparelhos emissores, de rádio e televisão, aparelhos receptores de rádio e televisão, aparelhos receptores de rádio e televisão, equipamento de investigação científica e electromedicina, radar, máquinas de informática, registo de som e industrial.

Torneiro de isoladores (cerâmico). — Em verde ou em seco, torneia à mão ou com o auxílio de máquina e ferramentas, vários modelos de isoladores, cumprindo rigorosamente as medidas dos desenhos respectivos.

Torneiro mecânico. — Operando um torno mecânico, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como apertos, manobras e medições inerentes às operações.

Traçador-marcador. — Com base em peças modelos, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção

e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação.

Vidrador de isoladores (cerâmico). — Vidra todo o tipo de isoladores, incluindo aqueles que, pelas suas dimensões e obedecendo a preceitos de ordem técnica, obrigam a operações mais rigorosas e exigentes.

2.º escalão

Afiador de ferramentas. — Afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, tais como fresas, brocas, machos, caçonetes e ferros de corte.

Analizador de ampolas e tubos de vidro (vidreiro). — Observa e regista as características formais das ampolas e tubos de vidro, utilizando aparelhos adequados, tais como micrómetros, balanças e outros.

Canalizador. — Corta, rosca e solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro (geral). — Executa, monta, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou materiais afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas.

Carpinteiro de moldes. — Executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais utilizados para a confecção de moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais.

Funileiro-latoeiro. — Fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folhas-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plásticos para aplicações domésticas e ou industriais.

Ferrador ou forjador. — Forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou recozimento, têmpera e revenido.

Fundidor-moldador. — Por processos manuais ou mecânicos, executa moldações em areia. Conforme a predominância dos processos utilizados, pode ser designado por fundidor-moldador manual ou fundidor-moldador mecânico.

Maçariqueiro de tubos de vidro (vidreiro). — Por processos de aquecimento, procede ao encurvamento de tubos de vidro segundo desenho ou medidas. Pode proceder também ao seu enchimento com gases e soldagem final.

Metalizador. — Metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal, por electrólise, imersão no metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outros processos, a fim de proteger, decorar ou reconstituir.

Marceneiro. — Fabrica, monta, folheia, transforma e repara móveis, fabrica moldes e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras. — Opera máquinas de trabalhar madeiras, tais como:

Engenho de furar;
Garlopa desengrossadeira;
Plaina de duas e seis faces;
Tupia;
Perfiladora vertical;
Serra de disco ou fita;
Máquina de lixar.

Pode ainda preparar as ferramentas necessárias à execução dos trabalhos.

Motorista. — Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão. — Constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Electricista montador de anúncios. — Instala, executa, verifica, conserva, repara e afina instalações eléctricas de reclamos e iluminação em que sejam utilizados tubos contendo néon ou outros gases.

Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico). — Procede à mistura da composição de suspensões fluorescentes e é responsável por esta.

Operador de composição de vidro. — Procede à mistura da composição de vidro e é responsável por esta.

Polidor. — Aplica, por processos mecânicos ou manuais, vernizes, poliéster, celulose ou outros, alisando as peças com lixa fina ou fibra vegetal, betumando as fendas e as imperfeições e aplicando nas mesmas aguada da cor pretendida. Este profissional não executa trabalhos em série.

Pintor (geral). — Prepara as superfícies de peças, estrutura de máquinas, etc., e sobre elas aplica camadas de produtos protectores, de decoração ou outros, como tintas, vernizes e massas especiais.

Pintor (construção civil). — Predominantemente executa qualquer trabalho de pintura e ou restauro, manual ou mecanicamente, em edifícios, instalações ou utensílios, visando a sua conservação ou adaptação.

Reparador de cabos. — Conhecendo as diversas fases do fabrico de cabos e condutores eléctricos, efectua manualmente, na fábrica, determinadas correcções no isolamento de condutores ou cabos.

Rectificador de feiras. — Profissional especializado em rectificar furos de feiras.

Repuxador. — Prepara e manobra um torno apropriado, no qual monta formas contra as quais enforma chapas metálicas, por rotação, prensagem e ou alisamento.

Temperador de aço ou de outros metais. — Executa o tratamento térmico do aço ou de outros metais, para lhes dar endurecimento.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — Exclusiva ou predominantemente executa betões, alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos, mosaicos, azulejos e outros trabalhos similares ou complementares.

5 — Grupo profissional dos operadores especializados

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras; identifica e assinala, visual ou electronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios predefinidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza, podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos, utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados. A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação operador especializado poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

6 — Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da actividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais.

Ajudante de fabrico (cerâmico). — Executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico ou em relação a operações a efectuar.

Servente. — Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

Ajudante de motorista. — Profissional, maior de 18 anos, que auxilia o motorista na manutenção dos veículos, vigia e indica as manobras, carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de carga. Quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

7 — Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1 — Refeitórios e cantinas

Cafeteiro. — Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha. Deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas, dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empratar as saladas e as frutas; pode colaborar nos serviços de balcão.

Controlador-caixa. — Controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas. Presta contas dos valores recebidos. Prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc. Ajuda eventualmente noutros serviços do sector.

Cozinheiro. — 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 peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, 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 as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e do aquecimento de água.

Ecónomo. — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza. É responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade. Fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisição interna devidamente autorizada. Mantém sempre em ordem os ficheiros de preço e custo, escritura as fichas e mapas de entrada, saída e devoluções, quando este

serviço for da competência do economato. Elabora as requisições para os fornecimentos que lhe sejam determinados, com via a manter as existências mínimas fixadas superiormente e inventários de existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas. Responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de balcão. — Alimenta o balcão (*self-service*) de pratos confeccionados, de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc. Coloca copos, talheres e guardanapos. Requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas que necessita. Prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapas de entrada de víveres e receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Empregado de refeitório ou cantina. — Ajuda a lavar e a preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças e outros utensílios de mesa e cozinha usados nos serviços de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

7.2 — Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem. — Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro. — Assegura os trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico de serviço social. — Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as acções decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

Técnico auxiliar de serviço social. — Com o curso de auxiliar de serviço legalmente reconhecido, coadjuva os técnicos de serviço social no desempenho das funções daqueles.

8 — Grupos dos profissionais de engenharia

A):

1 — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos dife-

rentes ramos de engenharia, em actividades tais como investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de Engenharia ou com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3 — Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a actividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B):

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

2 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3 — Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e a dois anos no nível 1B.

4 — Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

5 — Sempre que os profissionais de engenharia desempenhem regularmente as funções de mais de um nível, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 3 da cláusula 3.^a

C):

Nível I (1A e 1B):

- a) É o profissional recém-formado e ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas, e ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises,

- projectos, comutação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado, sempre que o necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Desenvolve actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Faz recomendações, geralmente e revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação e conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Nível V:

- a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Faz a investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9 — Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e controlo técnico e disciplinar de um grupo de profissionais ou de um sector de actividade da empresa. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção. — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3 — Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação de chefe de sector, competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado geral. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado. — Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros profissionais e toda a actividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por encarregado de manutenção, encarregado de produção, encarregado de armazém ou outros.

Chefe de equipa. — Dirige, controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

Coordenador de operadores especializados. — Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Caixeiro-encarregado. — No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro-chefe de secção. — Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas. — Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de refeitório ou de cantina. — Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas, de acordo com o gerente, com certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número das pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a confecção. Dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos elementos entregues à secção. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Chefe de vigilância. — Executa as funções de guarda ou vigilante e ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado de limpeza. — Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1 — Profissionais administrativos:

1.1 — Os paquetes sem habilitações, logo que atinjam os 17 anos de idade, passarão a contínuos menores de 21 anos.

a) Aos 21 anos de idade passarão a contínuos maiores de 21 anos.

b) Os paquetes com as habilitações requeridas, logo que atinjam 17 anos de idade, passarão a estagiários, para ingresso na carreira dos escriturários, dactilógrafos ou apontadores.

1.2 — Os contínuos menores de 21 anos de idade passarão a estagiários durante os três meses seguintes à

data de notificação na empresa, feita por escrito e acompanhada ou não de elemento comprovativo das habilitações mínimas exigidas. O elemento comprovativo das habilitações terá de ser apresentado antes da passagem a estagiário.

1.3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e com mais de 21 anos de idade que se iniciem na carreira de escriturários, dactilógrafos, apontadores e esteno-dactilógrafos em língua portuguesa serão promovidos após 12 meses como estagiários, desde que possuam as habilitações requeridas.

1.4:

a) Os dactilógrafos são equiparados a estagiários para escriturários, sendo promovidos e integrados no mesmo quadro em igualdade de circunstâncias, sem prejuízo de continuarem adstritos aos seu serviço.

b) A partir da entrada em vigor deste CCT, os admitidos como estagiários de apontadores serão promovidos a apontadores nas mesmas condições dos estagiários para escriturários.

c) Os apontadores já ao serviço que ainda não tenham completado o tempo de exercício de funções igual ao período de duração do estágio previsto para os admitidos a partir da entrada do CCT em vigor permanecerão numa 3.^a classe durante o tempo necessário para perfazerem o tempo de duração do estágio.

d) O apontador tem a seguinte carreira profissional:

Estagiário — dois anos;

Apontador de 3.^a [classe transitória, nos termos e para os efeitos da alínea c) do n.º 14];

Apontador de 2.^a;

Apontador de 1.^a

1.5 — O estágio para operador de máquinas de contabilidade e recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras serão equiparados, para todos os efeitos, a correspondentes em línguas estrangeiras.

1.7 — Carreira de escriturários:

Estagiário;

Escriturário de 3.^a;

Escriturário de 2.^a;

Escriturário de 1.^a

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a escriturário de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.8 — Os escriturários e os operadores de máquinas de contabilidade de 3.^a e de 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.9 — O apontador de 2.^a e o recepcionista de 2.^a ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.10 — Profissionais de informática e mecanografia:

a) Acesso — reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos;

b) Carreira:

Estagiário — seis meses;

Assistente — dois anos;

Profissional;

c) Profissionais com carreira — analista, programador (informática/mecanografia). O operador (informática/mecanografia) e o operador de posto de dados/perfurador/verificador passam directamente de estagiário a profissional;

d) Profissionais sem carreira — monitor e preparador informático de dados;

e) Nas carreiras dos profissionais de informática e mecanografia, com excepção do programador informático de dados e dos perfurador/verificador/operador de posto de dados, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva profissão e distribuir tarefas;

f) Os profissionais de informática e mecanografia presentemente ao serviço das empresas não serão prejudicados nas suas carreiras profissionais por falta do respectivo curso de formação e das habilitações exigidas;

g) Para efeitos de integração dos actuais profissionais, contar-se-á a sua antiguidade na profissão ao serviço da empresa.

1.11 — O ajudante de guarda-livros será reclassificado como primeiro-escriturário, sem prejuízo do tempo de carreira e demais regalias adquiridas na anterior categoria.

1.12 — O correspondente de língua portuguesa será reclassificado como escriturário, de acordo com o tempo de serviço naquela categoria e sem prejuízo da respectiva antiguidade.

2 — Profissionais técnico-fabris:

2.1 — Carreira profissional:

Praticante do 1.º ano;

Praticante do 2.º ano;

Profissional (1.º e 2.º anos, 3.º e 4.º anos, 5.º e 6.º anos e mais de seis anos).

2.2 — Profissionais com carreira profissional:

Desenhador;

Modelador;

Orçamentista;

Operador de laboratório;

Planificador;

Preparador de trabalho;

Radiologista industrial;

Técnico de montagens;

Técnico de projectos e ensaios de electrónica;

Técnico de telecomunicações;

Verificador de qualidade.

2.3 — Profissionais sem carreira profissional:

Anotador de produção;

Mestre forneiro;

Projectista;

Reprodutor de documentos/arquivista técnico.

2.4 — Acesso à categoria de principal — a categoria de técnico de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5 — Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris — os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respectivamente.

3 — Profissionais técnico-comerciais:

3.1.1 — Carreira dos técnico-comerciais — os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.1.2 — Carreira dos profissionais caixeiros:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante, logo que complete três anos de prática ou 17 anos de idade.

b) Os trabalhadores com 17 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior à de caixeiro-ajudante.

c) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro, logo que complete dois anos na categoria.

d) Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3.2 — A carreira dos operadores de logística é equiparada à carreira dos operadores especializados, beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Não há carreira profissional para o maquinista (vidro) e o motorista.

4.2:

a) Nas restantes profissões, os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, têm a seguinte carreira profissional:

Aprendiz:

Dois anos, se tiverem 16 anos aquando da admissão;

Um ano, se tiverem 17 anos aquando da data de admissão;

Praticante — dois anos;

Pré-oficial — dois anos;

Oficial.

b) Os profissionais admitidos com 18 anos ou mais iniciam a sua carreira profissional como praticantes do 1.º ano.

c) O tempo de aprendizagem e de prática, no seu conjunto, será reduzido de um ano e seis meses se, entretanto, o menor for aprovado em exame de formação profissional, a realizar por um júri constituído por três representantes, um oficial, um da associação patronal e um do Sindicato, segundo programas oficialmente aprovados, ou se concluir um curso adequado no ensino técnico-profissional, desde que, neste último caso, o regime do número seguinte lhe não seja mais favorável.

4.3 — Nas profissões referidas no número anterior, os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante — um ano;

Pré-oficial — dois anos.

5 — Grupo profissional dos operadores especializados:

5.1 — Carreira dos operadores especializados:

Praticante — seis meses (grau 11);

Operador especializado de 3.ª — quatro anos (grau 10);

Operador especializado de 2.ª — cinco anos (grau 9);

Operador especializado de 1.ª — grau 8.

Os operadores especializados de 3.ª e de 2.ª acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro e cinco anos de permanência no escalão respectivo.

5.2 — No momento da reclassificação a que se refere o número anterior, a nova remuneração do trabalhador será fixada levando em conta o seguinte:

a) A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída;

b) Por outro lado, a entidade patronal só sofrerá agravamento de encargos na medida em que as anteriores remuneração base e diuturnidades não sejam, conjunta e ou separadamente, suficientes para preencher a nova remuneração (mais eventuais diuturnidades) do trabalhador;

c) Caso o trabalhador estivesse já a receber uma remuneração base superior à fixada na tabela para o nível 8 e se, por outro lado, estivesse também a receber, a título de prémio de antiguidade, um valor igualmente superior ao que agora lhe fosse eventualmente devido a esse mesmo título, só terá aumento do valor das diuturnidade quando esse seu direito exceder o valor actualmente recebido.

5.3 — Aos operadores fabris e especializados do 2.º escalão, ora reclassificados e integrados na nova carreira dos operadores especializados e a quem estivesse já a ser contabilizado o tempo para o vencimento de uma diuturnidade, será ainda processado o valor correspondente a essa diuturnidade expectativa, próxima e única, que se venceria se se mantivesse o regime anterior ao presente acordo e na data do seu vencimento.

5.4 — O acordo alcançado contempla a revisão do estatuto, conteúdo funcional e carreira do grupo dos profissionais especializados, incluindo os do 1.º e do 2.º escalões e os operadores fabris.

5.5 — Deste acordo resultou a integração dos operadores fabris e dos profissionais especializados dos 1.º e 2.º escalões numa carreira única, com salvaguarda dos interesses dos profissionais que, ao nível do 1.º escalão, estão ao serviço das empresas e que, como tal, se encon-

tram já classificados à data da entrada em vigor do presente acordo.

5.6 — A conversão remuneratória será feita conforme tabela infra:

Quadro n.º 1 — Anterior carreira de operador fabril					Quadro n.º 2 — Operador especializado				
1	2 — Salário	3 — Diut.	4 — Total	5 — Gr.	6 — Gr.	7	8 — Salário	9 — Diut.	10 — Total
0-0,5 anos	75 850	0	75 850	11	11	0-0,5 anos	75 850	0	75 850
0,5-1 ano	88 600	0	88 600	11	10	0-5,1 ano	88 600	0	88 600
1-1,5 anos	88 600	0	88 600	10	10	1-1,5 anos	88 600	0	88 600
1,5-2 anos	88 600	0	88 600	10	10	1-5,2 anos	88 600	0	88 600
2-2,5 anos	88 600	0	88 600	10	10	2-2,5 anos	88 600	0	88 600
2,5-3 anos	88 600	0	88 600	10	10	2,5-3 anos	88 600	0	88 600
3-3,5 anos	88 600	0	88 600	10	10	3-3,5 anos	88 600	0	88 600
3,5-4 anos	88 600	4 522	93 122	10	10	3,5-4 anos	88 600	0	93 122
4-4,5 anos	88 600	4 522	93 122	10	10	4-4,5 anos	88 600	0	93 122
4,5-5 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	4,5-5 anos	95 000	0	95 000
5-5,5 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	5,5-5 anos	95 000	0	95 000
5,5-6 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	5,5-6 anos	95 000	0	95 000
6-6,5 anos	88 600	4 522	93 122	10	9	6,6, 5 anos	95 000	0	95 000
6,5-7 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	6,5-7 anos	95 000	0	97 644
7-7,5 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	7-7,5 anos	95 000	0	97 644
7,5-8 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	7,5-8 anos	95 000	0	97 644
8-8,5 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	8-8,5 anos	95 000	0	97 644
8,5-9 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	8,5-9 anos	95 000	0	97 644
9-9,5 anos	88 600	9 044	97 644	10	9	9-9,5 anos	95 000	0	97 644
9,5-10 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	9,5-10 anos	100 700	0	102 166
10-10,5 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	10-10,5 anos	100 700	0	102 166
10,5-11 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	10,5-11 anos	100 700	0	102 166
11-11,5 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	11-11,5 anos	100 700	0	102 166
11,5-12 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	11,5-12 anos	100 700	0	102 166
12-12,5 anos	88 600	13 566	102 166	10	8	12-12,5 anos	100 700	0	102 166
12,5-13 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	12,5-13 anos	100 700	4 522	106 688
13-13,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	13-13,5 anos	100 700	4 522	106 688
13,5-14 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	13,5-14 anos	100 700	4 522	106 688
14-14,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	14-14,5 anos	100 700	4 522	106 688
14,5-15 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	14,5-15 anos	100 700	4 522	106 688
15-15,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	15-15,5 anos	100 700	4 522	106 688
15,5-16 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	15,5-16 anos	100 700	9 044	109 744
16-16,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	16-16,5 anos	100 700	9 044	109 744
16,5-17 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	16,5-17 anos	100 700	9 044	109 744
17-17,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	17-17,5 anos	100 700	9 044	109 744
17,5-18 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	17,5-18 anos	100 700	9 044	109 744
18-18,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	18-18,5 anos	100 700	9 044	109 744
18,5-19 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	18,5-19 anos	100 700	9 044	109 744
19-19,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	19-19,5 anos	100 700	9 044	109 744
19,5-20 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	19,5-20 anos	100 700	9 044	109 744
20-20,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	20-20,5 anos	100 700	9 044	109 744
20,5-21 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	20,5-21 anos	100 700	9 044	109 744
21-21,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	21-21,5 anos	100 700	9 044	109 744
21,5-22 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	21,5-22 anos	100 700	9 044	109 744
22-22,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	22-22,5 anos	100 700	9 044	109 744
22,5-23 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	22,5-23 anos	100 700	9 044	109 744
23-23,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	23-23,5 anos	100 700	9 044	109 744
23,5-24 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	23,5-24 anos	100 700	9 044	109 744
24-24,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	24-24,5 anos	100 700	9 044	109 744
24,5-25 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	24,5-25 anos	100 700	9 044	109 744
25,5-26 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	25,5-26 anos	100 700	9 044	109 744
26,5-27 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	26,5-27 anos	100 700	9 044	109 744
27-27,5 anos	88 600	18 088	106 688	10	8	27-27,5 anos	100 700	9 044	109 744

Nota. — Esta tabela de conversão refere-se à tabela de 1999.

5.7 — Equiparação — as carreiras profissionais anteriormente equiparadas à dos profissionais especializados do 1.º escalão beneficiam do mesmo tratamento transitório agora acordado para estes profissionais.

Lisboa, 7 de Abril de 2006.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:
António Carlos Marques da Costa Cabral, mandatário.
Ruy José de Assunção Pereira, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação de:
SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCO — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, mandatário.

STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:
Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.*

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*António Rui Correia Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.*

Pelo SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação de:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
Sindicato dos Economistas;
SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Depositado em 27 de Abril de 2006, a fl. 126 do livro n.º 10, com o n.º 65/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Feder. Nacional dos Sind. da Função Pública — Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1 — A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) 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 o 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 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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 as demais cláusulas de expressão pecuniária terão a vigência de um ano, pro-

duzem efeitos a partir de um de 1 de Janeiro e serão revistas anualmente.

3 — O processo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses contados a partir da data de início da respectiva vigência.

4 — No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5 — A denúncia far-se-á com o envio à contratante da 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, presumindo-se a respectiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta.

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 a partir 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 a melhoria das suas condições de trabalho;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e a 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, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental, quando exista;
- i) Data de início do trabalho;
- j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;
- k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando for a termo;
- l) Indicação do instrumento de regulação colectiva de trabalho (IRCT) aplicável, quando seja o caso.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos na presente convenção serão classificados nas profissões e 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 — As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores subor-

dinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2 — A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3 — As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas quer das instituições quer dos seus trabalhadores.

4 — O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros, designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores.

5 — Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de Março.

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 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.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- 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 a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;
- k) Passar certificados de trabalho, conforme a lei em vigor.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

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 aos 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 participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;
- i) 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.

3 — Às acções de formação profissional prestadas pelas instituições é aplicável:

- a) O regime de trabalho suplementar, na parte em que excedam mais de duas horas o período normal de trabalho;
- b) O disposto nas cláusulas 20.^a e 21.^a, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

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

As matérias relativas a férias, a 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, de 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 as 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 os efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — Considera-se haver desvalorização profissional sempre que a actividade que se pretenda qualificar como afim ou funcionalmente ligada exceder em um grau o nível de qualificação em que o trabalhador se insere.

5 — 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.

6 — As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi con-

tratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

7 — 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 entre 6 e 12 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 do requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 17.^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.

Cláusula 18.^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, nos termos expressamente acordados 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 19.^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 20.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 do capítulo 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 ao pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efectuada para os 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 ao 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 21.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

- a) Ao pagamento ou ao fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
- b) Ao transporte gratuito ou ao 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 22.^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 23.^a

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica 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 aos efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 24.^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 serviços complementares de diagnóstico e terapêutica, bem como para os assistentes sociais;
- 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 — São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 25.^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 incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

8 — As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a 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 26.^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 27.^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, de entre outras, 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 uma diminuição do

número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante o 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 28.^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 do 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 lecionem 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 29.^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 26.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou de 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 30.^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 do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 31.^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 em outras empresas ou instituições.

Cláusula 32.^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 Inspeção-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 61.^a

Cláusula 33.^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 que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Para os motoristas 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 — O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que em 30 de Junho de 2005 pratiquem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4 — 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 34.^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 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 35.^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 um acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 36.^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 noturno aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período noturno.

Cláusula 37.^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 à 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 38.^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 noturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.^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 40.^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 41.^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 dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir 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 42.^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 feria-

dos, 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 43.^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 44.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o 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 e 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 o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com a indicação do início e do 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 obri-

gações 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 45.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcado 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 46.^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 ao 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 ao 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 dele usufruir 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 do início da suspensão.

Cláusula 47.^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 48.^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 a determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para o 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 ciclo do ensino básico e do ensino secundário, será tida 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 professores 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 realizados nos termos do disposto na cláusula 11.^a

Cláusula 49.^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, padastos, madrastras, 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, bisavós, netos, 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)

e a filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso não venha a verificar-se 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 50.^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 51.^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 alínea e) do n.º 2 da cláusula 49.^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 os efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o 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 no n.º 2 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 49.^a;
- e) As previstas no n.º 3 da alínea e) do n.º 2 da cláusula 49.^a;
- f) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 49.^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 49.^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 49.^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 53.^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 a 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.

4 — Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 54.^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 à aceitação do pedido.

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

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presunham 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 55.^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 a frequência de cursos de formação ministrados 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 uma 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 e 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 VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 56.^a

Disposições gerais

1 — Considera-se 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 de 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 de base e pelas diuturnidades.

Cláusula 57.^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 58.^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 59.^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 os efeitos da determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 60.^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) As indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) As sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;
- d) As amortizações de capital e o pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- e) Aos preços das refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais quando solicitados 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 61.^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 62.^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 1.ª 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 63.^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 37.^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 64.^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 65.^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 de 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 66.^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 prestados 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 a partir da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a instituição 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 de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade, no valor de € 18 em 2004 e de € 18,36 em 2005, 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 na data do exercício de funções naquele regime e às que vierem a vencer-se nos termos previstos no número seguinte.

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

4 — Para a 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 68.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que no desempenho das suas funções tenha a responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas, no valor de € 25 em 2004 e de € 25,50 em 2005.

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 69.^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 € 2,12 em 2004 e de € 2,17 em 2005, por cada dia completo de trabalho.

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

4 — Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no n.º 2 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no n.º 1 desta 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 VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 70.^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 da legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 71.^a

Protecção da segurança e saúde

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 72.^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 os efeitos do disposto nos números anteriores, a trabalhadora deve informar o empregador até 10 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 uma 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 73.^a

Licença por paternidade

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

Cláusula 74.^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 75.^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 pelo 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 um ano.

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

Cláusula 76.^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 77.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos 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 12 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 uma 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 a instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Cláusula 78.^a

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença por período de 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 79.^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 80.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 72.^a, 73.^a, 74.^a, 76.^a, 77.^a e 78.^a não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 81.^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 da 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 ao da 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 82.^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 83.^a

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e a 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

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 84.^a

Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob a autoridade e a 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 85.^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 a 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 a 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 ao da utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 86.^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 10 faltas.

4 — Para os efeitos da 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 substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 87.^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 88.^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-ão, 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 89.^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 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 da acções de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 90.^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 daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração sócio-profissional 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 91.^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, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou à educação adquiridas.

Cláusula 92.^a

Formação de reconversão

1 — 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 tecnológica e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou em outra entidade.

Cláusula 93.^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 94.^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 95.^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 96.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem a 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 97.^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) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas 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 98.^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 99.^a

Princípio geral

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

Cláusula 100.^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 a partir do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 101.^a

Segurança social — Princípios gerais

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

Cláusula 102.^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 diminuições verificadas.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 103.^a

Constituição

1 — É 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 o desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes ao da 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 à outra parte.

Cláusula 104.^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, da qual constem o dia, a hora e a agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

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

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

Cláusula 105.^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 e 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 106.^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 107.^a

Diferenças salariais

1 — As diferenças salariais resultantes da aplicação do disposto na presente convenção serão pagas em três prestações mensais, iguais e consecutivas, vencendo-se a 1.^a no final do mês em que for publicada.

2 — O aumento intercalar para 2006 é devido a partir da data do recebimento das comparticipações financeiras públicas actualizadas respeitantes a esse mesmo ano.

Cláusula 108.^a

Ajudante de acção directa — Regras de transição

1 — Os trabalhadores actualmente classificados como ajudantes de lar e centro de dia e ajudantes familiares/domiciliários passam a ser designados por ajudantes de acção directa e integrados no grupo profissional dos trabalhadores de apoio.

2 — A carreira dos ajudantes de acção directa desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e de 1.^a

3 — Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de ajudante de acção directa de 2.^a

4 — É reconhecido aos trabalhadores actualmente classificados como ajudantes de lar e centro de dia e ajudantes familiares/domiciliários o grau equivalente na nova profissão, sendo que o respectivo enquadramento retributivo se fará nos termos seguintes:

- a) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes familiares de 2.^a é de € 456, em 2004, sendo de € 466 em 2005;
- b) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes familiar de 1.^a é de € 475 em 2004, sendo de € 485 em 2005;
- c) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 2.^a é de € 418,14 em 2004, sendo de € 427 em 2005;
- d) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 1.^a é de € 456 em 2004 e de € 466 em 2005;

- e) A retribuição mínima mensal dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar de 2.^a, sempre que exerçam, parcial ou integralmente, a sua actividade no domicílio dos utentes, é de € 456 em 2004, sendo de € 466 em 2005;
- f) A retribuição de referência dos trabalhadores classificados como ajudantes de lar e centro de dia de 1.^a, sempre que exerçam, parcial ou integralmente, a sua actividade no domicílio dos utentes, é de € 475 em 2004, sendo de € 485 em 2005.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a, o limite máximo de horário de trabalho dos ajudantes de acção directa é de trinta e sete horas a partir da data da publicação da presente convenção.

6 — Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo utente, pode a instituição dispensar o trabalhador da prestação de trabalho no domicílio daquele.

Cláusula 109.^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, a vigilância e a conservação das instalações e dos valores

que lhe estejam confiados e 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 devem dirigir-se, 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 uma polivalência superiores 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 funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e pela conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro. — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular e das 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 fogueiro. — 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 a responsabilidade do fogueiro.

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.

Psicólogos e sociólogos

Psicólogo. — Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como os 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 dos mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos. Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia ou psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e o 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, a evolução, a estrutura, as características e as interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sócio-cultural 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 das condições sócio-culturais 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, e 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 exte-

rior, e 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 res-

posta; 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 quatro 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.

Escrivão. — 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 recebidos; 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.

Escrivão principal/subchefe de secção. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrevão, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com os 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 escrevãos 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, neste 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 escrevão 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 tratamento 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 empregadora, 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 hortiflorícola. — 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 alfaia 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 maioral ou campino quando maneja gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa. — 1 — Trabalha directamente com os utentes, 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 utentes;
- d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
- e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes 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 utentes, 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.

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 sócio-educativas; 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 pessoas com deficiência. — Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os 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, à 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.

Maquero. — 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 deseja, 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 da 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 canárias, 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.

Enfermeiros

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-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 ava-

liação 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; diligência 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 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 sócio-educativos, 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 civilidade e bom aproveitamento escolar.

Professor. — Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos socioeducativos.

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). — Concebe 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 silvopastorícia, 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 agrário. — 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 raças 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 de 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, *ludlouw*), 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 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; emprata-os, guarnece-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 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 guarnece-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 guarnece 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 outras 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, enchumascar, 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, desgrossadeiras, 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 alimentados.

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 desempena 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.

Cinzizador de metais não preciosos. — Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. 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 áudio-visuais, 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. Elaborar 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 em 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 empregadora; atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros. — Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

Motorista de pesados. — Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos

Cardiografista. — Executa electrocardiogramas, vetocardiogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

Dietista. — Elaborar regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos

alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes, fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Electroencefalografista. — Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

Fisioterapeuta. — Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesioterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

Ortoptista. — Procede ao tratamento reeducativo dos desequilíbrios motores do globo ocular e das perturbações de visão binocular, utilizando aparelhos apropriados; regista os dados obtidos nos vários exames numa ficha individual de observação; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

Pneumografista. — Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

Preparador de análises clínicas. — Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

Radiografista. — Obtém radiografias, utilizando aparelhos de raios X, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

Radioterapeuta. — Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

Técnico de análises clínicas. — Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos

e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

Técnico de audiometria. — Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia. — Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do *pacings* cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletismogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção. — Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia. — Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia executa o traçado e no da electromiografia colabora preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

Técnico de ortóptica. — Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculografia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados.

Técnico ortoprotésico. — Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

Terapeuta da fala. — Elaborar, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico;

reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

Terapeuta ocupacional. — Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

B) Técnicos auxiliares

Ajudante técnico 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 técnico de fisioterapia. — Executa algumas tarefas nos domínios de 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 da 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 relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

Ortopédico. — 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 sócio-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. — Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a níveis, em ordem ao aperfeiçoamento

das suas condições de vida; realiza e apoia actividades de nível, 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

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

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 prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Fogoeiros

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 de 2.^a a 1.^a 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, no mínimo, 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, no mínimo, 250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento.

Registo de prática

1 — A entidade empregadora 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 empregadora 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, possuírem como habilitações mínimas o 2.º ciclo do ensino básico ou equivalente; e
- b) Nas categorias de ajudante e ajudante técnico, possuírem carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, passados pela entidade competente no prazo de 30 dias a contar do dia da admissão.

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 pedagógicas

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 previstos 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 empregadora 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 de 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 de 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 de fita de 2.^a e 1.^a a prestação 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 (picheiro), 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 (picheiro), cinzelador de 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, no mínimo, 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Admissão

1 — As condições de admissão para as profissões de correio, 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 abastecimentos

Admissão

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motorista de ligeiros e de pesados 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 ligeiros e de motorista de pesados 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 dos serviços 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.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão incluída no nível profissional dos técnicos dos serviços de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a técnico dos serviços de diagnóstico e terapêutica de 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

B) Técnicos auxiliares

Admissão

As condições de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no nível profissional dos técnicos auxiliares dos serviços de diagnóstico e terapêutica são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores sociais

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 — Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

- 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 desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a assistente social 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 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 e técnico auxiliar de serviço social de 2.^a

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante familiar domiciliário desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

6 — Constitui requisito de promoção a ajudante familiar domiciliário de 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

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.

Enfermeiros

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:

Arquitecto;
Assistente 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;
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 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);
Fogoeiro-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
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;
Estenodactilógrafo;
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;
Fogoeiro;
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 técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de câmara escura;
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeito;
Tractorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermagem;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;

Auxiliar de laboratório;
 Barbeiro;
 Bilheteiro;
 Caixa de balcão;
 Capataz (agrícola);
 Caseiro (agrícola);
 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;
 Hortelão ou trabalhador hortiflorícola;
 Lavadeira;
 Pacote (*);
 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 médios — técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (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 semiquualificados — administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
 Recepcionista.

5.4/6.1 Profissionais qualificados — outros/profissionais semiquualificados — 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:

Assistente social de 1.^a
 Director técnico de 3.^a
 Director técnico (farmácia).
 Enfermeiro especialista.
 Médico especialista.
 Psicólogo de 1.^a
 Sociólogo de 1.^a

Nível IV:

Arquitecto.
 Assistente social de 2.^a

Conservador de museu.
 Consultor jurídico.
 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 superior de laboratório.
 Veterinário.

Nível v:

Enfermeiro.
 Psicólogo de 3.^a
 Sociólogo de 3.^a
 Assistente social 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.
 Ortopista principal.
 Pneumografista principal.
 Preparador de análises clínicas principal.
 Radiografista principal.
 Radioterapeuta principal.
 Técnico de análises clínicas principal.
 Técnico de audiometria principal.
 Técnico de cardiopneumografia principal.
 Técnico de locomoção principal.
 Técnico de neurofisiografia principal.
 Técnico ortoprotésico principal.
 Técnico de ortóptica 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.

Ortopista 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 de 1.^a
 Técnico de audiometria de 1.^a
 Técnico de cardiopneumografia de 1.^a
 Técnico de locomoção de 1.^a
 Técnico de neurofisiografia de 1.^a
 Técnico ortoprotésico de 1.^a
 Técnico de ortóptica 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.
 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.
 Ortopista 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 de 2.^a
 Técnico de audiometria de 2.^a
 Técnico auxiliar de serviço social de 1.^a
 Técnico de cardiopneumografia de 2.^a
 Técnico de locomoção de 2.^a
 Técnico de neurofisiografia de 2.^a
 Terapeuta da fala de 2.^a
 Terapeuta ocupacional de 2.^a
 Técnico ortoprotésico de 2.^a
 Técnico de ortóptica 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.
 Arquivista.
 Auxiliar de educação com 11 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 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 pesados 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 (cf. a cláusula 108.^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 ligeiros de 1.^a
 Motorista de pesados de 2.^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 (cf. a cláusula 108.^a).
 Ajudante de acção educativa de 1.^a
 Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência 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 tosco 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 pessoas com deficiência 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 recepcionista.
 Guarda de propriedades ou florestal.
 Guarda ou guarda-rondista de 2.^a
 Hortelão ou trabalhador hortiflorícola.
 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 2004

Tabela A

Nível	Montante
1	1 038,58
2	969,35
3	912,54
4	867,65
5	823,29
6	780,02
7	736,20
8	692,38
9	650,21
10	608,01
11	565,27
12	525,78
13	485,21
14	449,51
15	418,14
16	392,17
17	377,30
18	370,62

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 de serviço — € 2762,67;
 Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — € 2172,60;
 Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — € 1855,38;
 Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — € 1745,22;
 Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — € 1686,67;
 Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — € 1551,93;
 Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — € 1338,24;
 Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — € 900;
 Nível 9 — 0 anos de serviço — € 750.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizados com bacharelato:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — € 2271,54;
 Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — € 2089,98;
 Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — € 1745,22;
 Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — € 1686,57;
 Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — € 1551,93;
 Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — € 1338,24;
 Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — € 1234,71;
 Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — € 900;
 Nível 9 — 0 anos de serviço — € 750.

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Nível 1 — 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 — € 1572,84;
 Nível 2 — 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 — € 1342,83;
 Nível 3 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 10 ou mais anos de serviço — € 1260,21;

Nível 4 — 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 — € 1224,51;

Nível 5 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 5 ou mais anos de serviço — € 1097,01;

Nível 6 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço — € 1084,26;

Nível 7 — 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 — € 1048,56;

Nível 8 — 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 — € 1032,75;

Nível 9 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 15 ou mais anos de serviço — € 981,75;

Nível 10 — 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 — € 870,57;

Nível 11 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 5 ou mais anos de serviço — € 761,43;

Nível 12 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior — € 741,54;

Nível 13 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário — € 693,60.

4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — € 2272;

Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — € 1716;

Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — € 1602;

Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — € 1457;

Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — € 1315;

Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — € 1222;

Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — € 997;

Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — € 880;

Nível 9 — 0 anos de serviço — € 750.

5 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico:

Nível 1 — 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 — € 1096,50;

Nível 2 — 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 — € 1044,48;

Nível 3 — 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 ou mais anos de serviço — € 1031,73;

Nível 4 — 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 — € 980,22;

Nível 5 — 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 — € 869,55;

Nível 6 — 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 — € 784,89;

Nível 7 — 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 — € 693,09;

Nível 8 — educador de infância sem curso, com diploma e com 5 ou mais anos de serviço; professor 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com cinco ou mais anos de serviço — € 652,80;

Nível 9 — 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 — € 629,85;

Nível 10 — 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 — € 572,73.

6 — Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas:

Nível 1 — 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 — € 1031,73;

Nível 2 — 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 — € 980,22;

Nível 3 — 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 — € 869,55;

Nível 4 — 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 — € 784,89;

Nível 5 — 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 — € 693,09;

Nível 6 — 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 ou mais anos de serviço — € 652,80;

Nível 7 — 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 — € 629,85;

Nível 8 — 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 — € 572,73.

7 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional sem funções docentes, com funções educativas:

Nível 1 — 13 ou mais anos de serviço — € 1342;

Nível 2 — de 9 a 12 anos de serviço — € 1247;

Nível 3 — de 4 a 8 anos de serviço — € 1017;

Nível 4 — de 1 a 3 anos de serviço — € 898;

Nível 5 — 0 anos de serviço — € 766.

Tabela de retribuições mínimas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005

Tabela A

Nível	Montante
1	1 060
2	989
3	931
4	886
5	840
6	796
7	751
8	707
9	664
10	621
11	577
12	537
13	495
14	459
15	427
16	401
17	385
18	379

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 de serviço — € 2818;

Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — € 2217;

Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — € 1893;

Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — € 1781;

Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — € 1721;

Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — € 1583;

Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — € 1366;

Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — € 919;

Nível 9 — 0 anos de serviço — € 766.

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizados com bacharelato:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — € 2317;

Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — € 2132;

Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — € 1781;

Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — € 1721;

Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — € 1583;

Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — € 1366;

Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — € 1260;

Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — € 919;

Nível 9 — 0 anos de serviço — € 766.

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Nível 1 — 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 — € 1605;

Nível 2 — 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 — € 1370;

Nível 3 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 10 ou mais anos de serviço — € 1286;

Nível 4 — 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 — € 1250;

Nível 5 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 5 ou mais anos de serviço — € 1119;

Nível 6 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço — € 1106;

Nível 7 — 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 — € 1070;

Nível 8 — 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 — € 1054;

Nível 9 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 15 ou mais anos de serviço — € 1002;

Nível 10 — 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 — € 888;

Nível 11 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 5 ou mais anos de serviço — € 777;

Nível 12 — professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior — € 757;

Nível 13 — restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário — € 708.

4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível 1 — 26 ou mais anos de serviço — € 2318;

Nível 2 — de 23 a 25 anos de serviço — € 1751;

Nível 3 — de 20 a 22 anos de serviço — € 1635;

Nível 4 — de 16 a 19 anos de serviço — € 1487;

Nível 5 — de 13 a 15 anos de serviço — € 1342;

Nível 6 — de 9 a 12 anos de serviço — € 1247;

Nível 7 — de 4 a 8 anos de serviço — € 1017;

Nível 8 — de 1 a 3 anos de serviço — € 898;

Nível 9 — 0 anos de serviço — € 766.

5 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico:

Nível 1 — 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 — € 1119;

Nível 2 — 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 — € 1066;

Nível 3 — 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 ou mais anos de serviço — € 1053;

Nível 4 — 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 — € 1000;

Nível 5 — 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 — € 887;

Nível 6 — 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 — € 801;

Nível 7 — 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 — € 707;

Nível 8 — educador de infância sem curso, com diploma e com 5 ou mais anos de serviço; professor 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com cinco ou mais anos de serviço — € 666;

Nível 9 — 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 — € 643;

Nível 10 — 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 — € 585.

6 — Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas:

Nível 1 — 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 — € 1053;

Nível 2 — 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 — € 1000;

Nível 3 — 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 — € 887;

Nível 4 — 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; 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 — € 801;

Nível 5 — 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 — € 707;

Nível 6 — 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 ou mais anos de serviço — € 666;

Nível 7 — 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 — € 643;

Nível 8 — 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 — € 585.

7 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional sem funções docentes, com funções educativas:

Nível 1 — 13 ou mais anos de serviço — € 1342;

Nível 2 — de 9 a 12 anos de serviço — € 1247;

Nível 3 — de 4 a 8 anos de serviço — € 1017;

Nível 4 — de 1 a 3 anos de serviço — € 898;

Nível 5 — 0 anos de serviço — € 766.

Notas

1 — As tabelas salariais bem como os montantes a que se reportam as cláusulas de expressão pecuniária são intercaladamente actualizados, no mínimo, em 2,3% a partir de 1 de Janeiro de 2006, de acordo com o índice de preços ao consumidor publicado pelo INE, as primeiras com arredondamento ao euro, por excesso.

2 — A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o Nível 5 da tabela B, n.º 4.

3 — Os montantes retributivos constantes da tabela B, n.º 4, são aplicáveis aos professores e educadores enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no n.º 2 quando cessarem funções dessa natureza.

4 — 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.

5 — Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção pedagógica será remunerado com o acréscimo de 25% sobre o montante retributivo correspondente ao Nível 8 da tabela B, n.º 4.

6 — 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.

7 — 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.

8 — O presente CCT substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2001.

Lisboa, 18 de Abril de 2006.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

Maria Lúcia Mittermayer Madureira de Almeida Saraiva Borges Leitão,
mandatária.

João Carlos Gomes Dias, mandatário.

Nuno dos Santos Rodrigues, mandatário.

Pela FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Júlio Miguéns Constâncio Velez, mandatário.

Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro, mandatária.

Manuel Bernardino Cruz Ramos, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública (FNSFP) os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte (STFPN);

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro (STFPC);
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores (STFPSA);
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Madeira (STFPM).

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2006. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 27 de Abril de 2006, a fl. 126 do livro n.º 10, com o registo n.º 64/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.da, e a FESMAR — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.

Alteração acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005.

CAPÍTULO I
Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se no território nacional no âmbito da actividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESMAR — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SMMCMM — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo II, representados pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.da, adiante designada por companhia.

2 e 3 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 7 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Cláusula 15.ª

Alimentação

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Sempre que em porto, por razões imperiosas, não seja fornecida alimentação, serão abonados aos tripulantes os seguintes montantes:

Pequeno-almoço — € 3,10;
Almoço ou jantar — € 12,40;
Ceia — € 3,10.

.....

Cláusula 17.ª

Subsídio de função

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — Pelo exercício daquelas funções será devido um subsídio de função, enquanto embarcado, no valor de € 310 mensais para o contramestre e de € 155 mensais para o marinheiro de 1.ª

Cláusula 20.ª

Deslocação para embarque ou repatriamento

1, 2 e 3 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

4 — As despesas de alojamento e alimentação são de conta da companhia. No entanto, por acordo entre a companhia e o tripulante, poderá o pagamento daquelas despesas ser substituído por uma ajuda de custo no valor de € 100,30 diários. Por cada dia de deslocação fora de Portugal continental o tripulante receberá € 40,70 para pequenas despesas. Em Portugal continental este abono será de € 14,70 diários.

5 e 6 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

.....

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 130 trabalhadores.

ANEXO I

Retribuições em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006

Função	Coluna A (euros por mês)	Coluna B (euros por mês)	Coluna C (horas por mês)	Coluna E (valor por hora, em euros)
Comandante	6 326	2 119,50	—	—
Chefe de máquinas	5 749	1 926,50	—	—
Imediato	5 278	1 769,50	—	—
Radiotécnico	4 080,50	1 769,50	60	9,11
Seg.-of. máq.	5 163	1 769,50	—	—
Primeiro-piloto	4 118	1 262	—	—
Of. ch. quarto nav.	3 623,50	1 108,50	—	—
Of. máq. ch. quarto	3 623,50	1 108,50	—	—
Enfermeiro	2 729,50	946	80	5,76
Contramestre	3 071,50	946	120	5,76
Electricista	3 071,50	946	120	5,76
Mecânico de bordo	3 071,50	946	120	5,76
Despenseiro	3 071,50	946	120	5,76
Bombeiro	2 935	908,50	120	5,18
Cozinheiro	2 935	908,50	120	5,18
Paiol. máquina	2 935	908,50	120	5,18
Paiol. câmaras	2 935	908,50	120	5,18
Marinheiro-maquinista	2 935	909	120	5,18
Marinheiro de 1. ^a classe	2 628,50	808	120	4,91
Ajudante de maquinista	2 628,50	808	120	4,91
Marinheiro de 2. ^a classe	2 457	761,50	120	4,61
Emp. câmaras	2 457	761,50	120	4,61

ANEXO II

Nome do navio	Armador	Registo
<i>GALP Setúbal</i>	S. M. Internacional — Transportes Marítimos, L. ^{da}	Madeira.
<i>GALP Leixões</i>	S. M. Internacional — Transportes Marítimos, L. ^{da}	Madeira.
<i>GALP Lisboa</i>	GASMAR — Transportes Marítimos, L. ^{da}	Madeira.

Nota. — As matérias não alteradas na presente revisão mantêm a redacção em vigor.

Lisboa, 11 de Abril de 2006.

Pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.^{da}:

Luís Ourique Martins Carneiro, gerente.
Carlos Alberto Oliveira dos Santos, gerente.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante,
Energia e Fogueiros de Terra;
SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmara da Marinha
Mercante;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, membro do secretariado da FESMAR.
José Manuel Moraes Teixeira, membro do secretariado da FESMAR.
Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, membro do secretariado da FESMAR.
João de Deus Gomes Pires, membro do secretariado da FESMAR.

Depositado em 21 de Abril de 2006, a fl. 126 do livro n.º 10, com o n.º 63/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa celebrado entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindi-

cato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Maio de 2005, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado nos distritos de Lisboa e Setúbal aos serviços aos inquilinos prestados nas actividades contidas no CAE-Rev.2: 91333.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552 e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei

n.º 99/2003, de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção uma empresa e 23 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

.....

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2006, e serão revistas anualmente.

.....

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

-
- d) Ajudas de custo de montante igual a € 51,50 por dia quando a deslocação seja fora dos distritos de Lisboa e Setúbal.
-

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 5,93 por cada dia de trabalho.

.....

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias e finais

Cláusula 80.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17/2004.

.....

ANEXO IV

Tabela salarial para 2006

(Valores em euros)

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Director de serviços	1 245
II	—	0
III	Chefe de serviços	1 095
IV	Chefe de secção	831,50
V	Subchefe de secção	709
VI	Escriturário especializado	689,50
VII	Escriturário de 1. ^a	629
VIII	Escriturário de 2. ^a	576,50
IX	Escriturário de 3. ^a	536,50
X	Estagiário	488,50
XI	Empregado de limpeza	457,50

Lisboa, 31 de Março de 2006.

Pela AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses:

António Maria da Silva Freire, director.
António Fernando da Silveira Machado, director.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Ana Maria Martins Penalva Barros, mandatária.
Victor Manuel Nunes Monteiro, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado:
Carlos Manuel Dias Pereira — *Luís Manuel Belmonte Azinheira*.

Depositado em 27 de Abril de 2006, a fl. 126 do livro n.º 10, com o n.º 66/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca e entre a mesma empresa e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título,

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2006:

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

Mestre.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Mecânico.

5.4 — Outros:

Marinheiro;
Maquinista;
Motorista marítimo.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de cais.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO
...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

União dos Sind. de Leiria — Alteração

Conselho distrital

Artigo 32.º

Composição

1 — O conselho distrital é composto por, pelo menos, um número mínimo de 27 membros efectivos eleitos pelo plenário/congresso.

2 — No caso de, por qualquer motivo, ocorrerem quaisquer vagas entre os membros do conselho distrital, poderá o plenário de sindicatos, mediante proposta da comissão executiva, deliberar pelo preenchimento do número de eleitos em falta, até ao máximo de um quinto.

3 — Cada sindicato manterá sempre o seu nível de representatividade que tiver na composição do conselho distrital.

Registados em 8 de Abril de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 45/2006, a fl. 86 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho — Eleição em 5 de Abril de 2006 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2006-2010).

Direcção

António Silva, sócio n.º 2228, portador do bilhete de identidade n.º 3936969, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua de Pêro Vaz de Caminha, 82, rés-do-chão esquerdo, São Vítor, Braga, e trabalhador no Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecções e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes.

Artur Azevedo Ferreira, sócio n.º 3276, portador do bilhete de identidade n.º 1935478, do arquivo de identificação de Braga, residente no Largo de São Pedro, 2, Lomar, Braga.

Ana Paula Quintela Rodrigues, sócia n.º 4490, portadora do bilhete de identidade n.º 9499245, do arquivo de identificação de Braga, residente no Lugar da Poça da Bâcora, Trandeiras, Braga, e trabalhadora na APPACDM, Braga.

Fernando Andrade Costa, sócio n.º 2979, portador do bilhete de identidade n.º 1812924, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua dos Congregados, 36, 1.º, direito, Braga, e trabalhador na empresa Recheio, Cash & Carry, S. A., Braga.

Goreti Maria Oliveira Mota, sócia n.º 5378, portadora do bilhete de identidade n.º 8570615, do arquivo de identificação de Braga, residente no Aldeamento do Parque, A 2, Amares, e trabalhadora na Casa de Saúde de Amares, L.^{da}, Amares.

João Manuel Sousa Rodrigues, sócio n.º 5548, portador do bilhete de identidade n.º 7664795, do arquivo de identificação de Braga, residente em Cones, Maximinos, Braga, e trabalhador na Feira Nova Hipermercados, S. A., Braga.

José Vítor Meira Salgado, sócio n.º 3674, portador do bilhete de identidade n.º 8621279, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua do Emigrante, Monte Largo, Azurém, Guimarães, e trabalhador na empresa A. J. Costa Faria (Herdeiros), Guimarães.

Manuel Moisés Alves Santos, sócio n.º 4268, portador do bilhete de identidade n.º 3473947, do arquivo de identificação de Braga, residente no Loteamento da Devesa, 3, Marinhas, Esposende, e trabalhador na JAJU — Hipermercados Colossal, Esposende.

Maria da Conceição Durães Sá, sócia n.º 2666, portadora do bilhete de identidade n.º 10922070, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua do Orfeão de Braga, 37, 5.º direito, Braga, e trabalhadora na Feira Nova Hipermercados, S. A., Braga.

Maria Manuela Pinto Vieira, sócia n.º 5845, portadora do bilhete de identidade n.º 8590689, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de São Pedro, 232, 1.º, direito, Arcozelo, Barcelos.

Sónia Cristina Patrocínio Gonçalo Ribeiro, sócia n.º 5046, portadora do bilhete de identidade n.º 10646035, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Travessa do Paço, 66, 3.º, esquerdo, trás, Creixomil, Guimarães, e trabalhadora na OPTIVISAO — Óptica Serv. Investimentos, S. A., Guimarães.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 21 de Abril de 2006.

Sind. do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes — Eleição em 31 de Março e 1 de Abril de 2006 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2006-2010).

Direcção

Aida Maria Fernandes Sá, sócia n.º 6538, de 39 anos de idade, cortadora, da firma Mephisto Portuguesa, residente em Darque, Viana do Castelo.

António Alberto Almeida Carvalho, sócio n.º 4868, de 38 anos de idade, montador, da firma Campeão Português, residente na Rua de Manuel Peixoto, 179, 1.º esquerdo, Creixomil, Guimarães.

Jacinto Pereira Atilam, sócio n.º 3579, de 54 anos de idade, montador, da firma Campeão Português, residente na Rua do Padre António, 196, Costa, Guimarães.

José Fernandes Cardoso Guimarães, sócio n.º 1968, de 50 anos de idade, montador, da firma Campeão Português, residente na Rua da Escola, 917, Vila Nova, Sande, Guimarães.

José Maria Guimarães Marinho, sócio n.º 6430, de 36 anos de idade, montador, da firma ICC, residente em Abação, Guimarães.

José Maria Silva Freitas, sócio n.º 5650, de 40 anos de idade, montador, da firma Curapés, residente na Rua da Liberdade, 39, Penselo, Guimarães.

José Ribeiro da Cunha, sócio n.º 5817, de 36 anos de idade, montador, da firma Calçado do Ave, residente em Veigas de Baixo, Santa Eufémia, Prazins, Guimarães.

Maria Fernanda Salgado Castro, sócia n.º 2786, de 41 anos de idade, gaspeador, da firma Jofraga, residente na Rua de Nossa Senhora Madre de Deus, 159, rés-do-chão direito, fracção G, Azurém, Guimarães.

Cecília Maria Freitas Lima, sócio n.º 7133, de 30 anos de idade, gaspeador, da firma Take a Walk, residente na Rua do Padre José Marques Ribeiro, 695, Souto, São Salvador, Guimarães.

António Rui Ferreira Araújo, sócio n.º 6870, de 31 anos de idade, montador, da firma ICC, residente na Rua de São Cipriano, 208, Tabuadelo, Guimarães.

Carlos Alberto Salgado Araújo, sócio n.º 8478, de 42 anos de idade, montador, da firma Kyaia, residente na Rua do Professor Manuel José Ribeiro, bloco 592, 5.º, 19, Guimarães.

Vítor Joaquim Oliveira Carvalho, sócio n.º 8003, de 26 anos de idade, operador de máquinas, da firma Otter, residente na Rua do Murteira, 156, lote 36, Longos, Guimarães.

Manuel da Silva e Sousa, sócio n.º 1393, de 61 anos de idade, montador, da firma Giboni, residente na Rua Pegada de Cima, 1478, Azurém, Guimarães.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 26 de Abril de 2006.

Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes — Eleição em 20 de Abril de 2006 para o triénio de 2006-2009.

Direcção

Presidente — Armando Pereira da Rocha, sócio n.º 168, de 35 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9875475, do arquivo de identificação do Porto, contribuinte n.º 185886965, e residente na Rua da Rainha Santa Isabel, 57, 3.º, esquerdo, 4440 Valongo.
Vice-presidente — Gonçalo António Pinto Ferreira, sócio n.º 625, de 53 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 3445855, do arquivo de identificação

do Porto, contribuinte n.º 115876022, e residente na Alameda de Manuel Arriaga, entrada 30, 4.º, habitação 1, Lordelo do Ouro, 4150-480 Porto.

Tesoureiro — Manuel Joaquim Moreira de Sousa, sócio n.º 642, de 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 3843066, do arquivo de identificação do Porto, contribuinte n.º 156613700, e residente na Rua de Monsanto, 284, apartamento 2, 4250-287 Porto.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 26 de Abril de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

ANIVÉC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção — Eleição em 23 de Março de 2006 para o triénio de 2006-2009.

Direcção

Presidente — FAPOMED — Holding, SGPS, S. A., Margarida, Felgueiras, representada por Orlando Lopes da Cunha.
Vice-presidentes:

Confecções Regojo Velasco, L.ª, Rua do Desterro, 12 a 22, Lisboa, representada por Jaime Regojo Velasco.

Confecções J. R. Rodriguez, S. A., Rua de São Lázaro, 1 a 9, Lisboa, representada por Teófilo dos Santos Pinto.

Tesoureiro — Clá Moda — Sociedade Têxtil, L.ª, Rua de Fonseca Cardoso, 69, Porto, representada por Alexandre Monteiro Pinheiro.

Vogais:

Bambu — Ind. de Confecções, L.ª, Rua de João Saraiva, 34-B, Lisboa, representada por João Alfredo da Silva Dias.

Summavielle, Amorim & C.ª, S. A., Rua de Nossa Senhora de Fátima, 101, Argivai, representada por António Pedro Brito e Cunha Amorim Alves.

PLÚVIA — Sociedade Ind. de Confecções, L.ª, Casal da Fonte, Pontinha, representada por José Luís Correia Gama Garcia.

Suplentes:

1.º Sebastião & Manuel, L.ª, Penafiel, representada por Manuel Simão Ribeiro.

- 2.º CRIALME — Fab. Exp. e Imp. Conf., L.^{da}, Paços de Ferreira, representada por António Fernandes Ribeiro Meireles.
- 3.º PRAZOLAR, L.^{da}, Avenida de João XXI, 5-D, Lisboa, representada por José Fernando M. Fontainha.
- 4.º Beigel & Filho, L.^{da}, Rua de Santa Catarina, 167, Porto, representada por Eliezer Oliveira Beigel.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 21 de Abril de 2006.

NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos — Eleição em 15 de Março de 2006 para um mandato de três anos.

Direcção

Presidente — SAMECA — Investimentos & Gestão, S. A., representada por Silvério José Alexandre de Castro Sousa, bilhete de identidade n.º 1937943, do Porto, vitalício.

Vice-presidente — DIMOURA — Dist. Prod., Químicos e Farmacêuticos, L.^{da}, representada pelo Dr. José

António Garcia Braga da Cruz, bilhete de identidade n.º 1596577, do Porto, vitalício.

Secretário — João Manuel Lopes de Barros, L.^{da}, representada pelo engenheiro Rui Hans Minnemann Batista, bilhete de identidade n.º 1860589, do Porto, vitalício.

Tesoureiro — A. D. Oliveira Magalhães — Export., S. A., representada pelo Dr. Fausto de Oliveira Magalhães Silva, bilhete de identidade n.º 707250, do Porto, vitalício.

Vogais:

Drogaria dos Lóios, L.^{da}, representada por António Barbosa da Silva, bilhete de identidade n.º 823317, do Porto, vitalício.

AQUITEX — Acab. Químicos Têxteis, L.^{da}, representada pelo engenheiro Jorge João Abreu Faria, bilhete de identidade n.º 3828813, de Matosinhos, válido até 28 de Abril de 2013.

Dytrust-Com. de Prod. Químicos, L.^{da}, representada por Luís António da Costa Gama Rocha, bilhete de identidade n.º 980994, de Matosinhos, válido até 12 de Maio 2010.

EM.Emivete — Com. Int. Prod. Veterinários, S. A., representada por Artur Seabra, bilhete de identidade n.º 1392380, de Portalegre, vitalício.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 21 de Abril de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

FIMAPLASTE — Fábrica de Plásticos, L.^{da} — Eleição em 23 de Março de 2006 para um mandato de dois anos.

Effectivos:

Filipe Manuel Severino Romão, bilhete de identidade n.º 6588607, de 22 de Fevereiro de 1999.
Alexandre Manuel de Oliveira Café, bilhete de identidade n.º 10144147, de 22 de Setembro de 2003.
António Manuel Santos Gamanho, bilhete de identidade n.º 5041849, de 16 de Setembro de 2002.

Suplentes:

Leonildo Gonçalves Felizardo, bilhete de identidade n.º 6272207, de 28 de Setembro de 2000.
Manuel Marques Pires, bilhete de identidade n.º 5521484, de 25 de Janeiro de 2002.

Registados em 21 de Abril de 2006, 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 45, a fl. 100 do livro n.º 1.

Ana Paula dos Santos Vilaça, titular do bilhete de identidade n.º 7934412, emitido em Lisboa em 5 de Abril de 2000.

José Francisco Almeida Valente Sargento, titular do bilhete de identidade n.º 4584314, emitido em Lisboa em 4 de Maio de 2004.

José António David Graça, titular do bilhete de identidade n.º 5159329, emitido em Lisboa em 30 de Março de 2001.

Carlos Fernando Garcia Silva, titular do bilhete de identidade n.º 8945465, emitido em Lisboa em 10 de Março de 2006.

Carlos Alberto Queiroz Marinho, titular do bilhete de identidade n.º 3699935, emitido em Lisboa em 9 de Fevereiro de 1996.

Maria Céu Santos Vieira Gouveia Sousa, titular do bilhete de identidade n.º 4901530, emitido em Coimbra em 13 de Setembro de 2001.

Registados em 19 de Abril de 2006, 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 44/2006, a fl. 100 do livro n.º 1.

Companhia de Seguros Fidelidade — Mundial, S. A. — Eleição em 23 de Março de 2006 para o triénio de 2006-2008.

Luís Hernâni Gaspar Correia, titular do bilhete de identidade n.º 2191108, emitido em Lisboa em 27 de Abril de 2000.

Maria José Miranda Melo, titular do bilhete de identidade n.º 8292575, emitido em Lisboa em 11 de Junho de 2002.

Luís Miguel Rodrigues João, titular do bilhete de identidade n.º 10323088, emitido em Lisboa em 11 de Maio de 2005.

Manuel Agostinho Pimentão Ribeiro, titular do bilhete de identidade n.º 4593358, emitido em Évora em 3 de Janeiro de 1997.

Mário Vasconcelos Magalhães da Silva Coimbra, titular do bilhete de identidade n.º 3687140, emitido em Lisboa em 4 de Julho de 2001.

Comissão Central de Trabalhadores da Petrolgal, S. A. — Substituição

Na Comissão Central de Trabalhadores da Petrolgal, S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006, para o mandato de 2006-2007, eleitos em 12 e 13 de Dezembro de 2005, foi efectuada a seguinte substituição:

Adelino Augusto Cândido Alves, bilhete de identidade n.º 6232873, de 11 de Fevereiro de 2000, de Lisboa, e José Manuel Neves dos Santos, bilhete de identidade n.º 7359205, de 31 de Agosto de 2000, de Lisboa, passam a integrar a comissão central de trabalhadores, em substituição de Arsénio Gomes Baltazar, bilhete de identidade n.º 5323232, de 15 de Maio de 2002, de Lisboa, e de Fernando de Paiva Pinto, bilhete de identidade n.º 6275619, de 10 de Agosto de 2001, de Lisboa.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias, 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 17 de Abril de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques

Marítimos, S. A., sita na Rua de Vasco da Gama, 2, em Sines:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, convocam-se todos os trabalhadores da REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., no Porto de Sines, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho a realizar no dia 12 de Julho de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, do Código do Trabalho, em 19 de Abril de 2006.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 14 de Março de 2006)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Força da Mudança, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial, lote 5, 6200-027 Covilhã — alvará n.º 500/2006.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting - Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conselheiro Pequito, 11, 1.º, 2700-211 Amadora — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 484/2005.
- CARCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Indústrias, Carvoeiro, 6120-313 Carvoeiro, Mação — alvará n.º 501/2006.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.

- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arroiteias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal — alvará n.º 494/2005.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ester Bettencourt Duarte, lote 76, 9.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 489/2005.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Leren, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Espinho — alvará n.º 145/94.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Alfredo de Sousa, Edifício dos Remédios, 2, escritório 7, Alma, 5100 Lamego — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário - Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde — alvará n.º 491/2005.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470-214 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º, D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.

- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário alvará — n.º 490/2005.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Recta da Granja, Empreendimento Granja Park, armazém 9-A, 2710 Sintra — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- Formaccede, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odívetas — alvará n.º 433/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Martins Sarmento, 42, 2.º direito, Penha de França, 1170-232 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Quatro Caminhos, 30, loja B, 2910-644 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200-372 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- GLOBALTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ferreira de Castro, 8, 8.º, A, 2745-775 Massamá — alvará n.º 495/05.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ferreira de castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz — alvará n.º 125/93.
- IBERCONTRATO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvaes, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.

- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- KAPTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada dos Ciprestes, 143-C, Santa Maria da Graça, 2900 Setúbal — alvará n.º 498/2006.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 109, Arrotinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Luís Lopes, 28, 7520-212 Sines — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Lourical, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha — alvará n.º 492/2005.
- Luso Basto Serviços — Empresa de Trabalho Temporário, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, Lugar do Ribeiro do Arco, Cavez, 4860-176 Cabeceiras de Basto, 4860 Cabeceiras de Basto — alvará n.º 504/2006.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2680-131 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Maria Matos, lote 1, rés-do-chão, direito, 2755-390 Alcabideche — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 15, São Sebastião da Predreira, 1070-295 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Quinta Grande, Edifício Prime, 53, 4.º, A, Alfragide, 2614-521 Amadora — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- MULTICICLO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da Matrapona, armazém R, caixa postal N, 2840 Seixal — alvará n.º 499/2006.
- MULTILABOR — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- MULTIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- MULTITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MUNDIALTEAM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Babelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.

- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- OMNIPESOAAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 252, 3.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- OMNITEAM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOAALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Américo Durão, lote 1, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da} (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Maestro Frederico Freitas, 11-A, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Babelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615-080 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.

- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Mouzinho de Albuquerque, 60, 5.º, 4100 Porto — alvará n.º 119/93.
- SADOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SLOT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeroporto de Lisboa, Rua C, edifício 124, piso 1, gabinete 12, 1150 Lisboa — alvará n.º 502/2006.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2669-908 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Andrade Corvo, 27, 3.º, 1050-008 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de São Sebastião da Pedreira, 9-D, 1050-205 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — alvará n.º 330/2001.
- Tempo Milenium — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Afonso, 2, 1.º, A, Quinta da Piedade, 2625-171 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 496/2006.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2800 Almada — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABLIDER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda da Boavista, entrada 21, 53 ou 85, loja CO, Centro Comercial de Castro Verde, 4435 Rio Tinto — alvará n.º 503/2006.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.

- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas — alvará n.º 493/2005.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Working Solutions — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Adriano Lucas, Loteamento das Arroteias, lote 3, 3020-319 Coimbra — alvará n.º 497/2006.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

